

Andreas Jantowski, Ute Bärö (Hrsg.)

Gesunder Arbeitsplatz Schule Tagungsband

Forum 17

Andreas Jantowski, Ute Bärö • Gesunder Arbeitsplatz Schule | Tagungsband

17



Andreas Jantowski, Ute Bäre (Hrsg.)

Gesunder Arbeitsplatz Schule

Tagungsband

Die Reihe »Forum« wird vom Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien im Auftrag des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport herausgegeben, sie stellt jedoch keine verbindliche, amtliche Verlautbarung des Ministeriums dar. Die verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich auf Personen beiderlei Geschlechts. Dem Freistaat Thüringen, vertreten durch das Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien, sind alle Rechte der Veröffentlichung, Verbreitung, Übersetzung und auch die Einspeicherung und Ausgabe in Datenbanken vorbehalten. Die Herstellung von Kopien und Auszügen zur Verwendung an Thüringer Bildungseinrichtungen, insbesondere für Unterrichtszwecke, ist gestattet.

Diese Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des Thüringer Instituts für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien dar.

Für die inhaltlichen Aussagen tragen die Autoren die Verantwortung.

ISSN 0944-8683
Bad Berka 2017
1. Auflage
© Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien (Thillm)
Heinrich-Heine-Allee 2–4, 99438 Bad Berka
E-Mail: institut@thillm.de
URL: www.thillm.de

Redaktion: Rigobert Möllers, Jacqueline Rietscher
Herstellung:
Titelbild:

Die Publikation wird gegen eine Schutzgebühr von 4 Euro abgegeben.

Inhalt

Vorwort 5

Vorträge und Abstracts

Andreas Jantowski
Stressoren in der Schulpraxis – Stress und seine Entstehung in der Schule unter Berücksichtigung präventiven Schulleiterhandelns 7

Klaus Scheuch, Tobias Pardula, Reingard Seibt
Notwendigkeit und Möglichkeiten der betriebsärztlichen Unterstützung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit von Lehrkräften 17

Holger Unger
Arbeitsschutzmanagementsystem Schule „AManSys“ 29

Beate Mierdel
Einbindung der Unfallkasse Sachsen in die Führungskräftequalifikation für Schulleiter des Sächsischen Bildungsinstitutes – Fortbildungsbaustein Unternehmerverantwortung im Arbeits- und Gesundheitsschutz und Präventionsarbeit 39

Reingard Seibt
Gesundheitsmanagement an und für Schulen 41

Ausgewählte Länderberichte

Niedersachsen 42
Mecklenburg-Vorpommern 58
Schleswig-Holstein 68

Anhang

Tagungsprogramm	76
Informationen zu den Hauptreferenten	78

Präsentation 1

Andreas Jantowski

Stressoren in der Schulpraxis – Stress und seine Entstehung in der Schule unter Berücksichtigung präventiven Schulleiterhandelns	80
---	-----------

Präsentation 2

Holger Unger

AManSys	98
----------------------	-----------

Präsentation 3

Klaus Scheuch und Tobias Pardula

Notwendigkeit und Möglichkeiten der betriebsärztlichen Unterstützung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit von Lehrkräften	110
---	------------

Präsentation 4

Dr. Reingard Seibt

Gesundheitsmanagement an und für Schule	131
--	------------

Beispiel einer Länderabfrage aus Rheinland-Pfalz im Vorfeld der Tagung	149
--	-----

Vorwort

Das jährlich stattfindende Länderforum „Gesunder Arbeitsplatz Schule“ ist für viele zu einem festen Termin geworden. Vertreter und Vertreterinnen aus den unterschiedlichsten Bereichen – aus Ministerien, Fortbildungsinstituten, Universitäten, Unfallkassen, der Arbeitsmedizin u.a. – kommen zusammen, um gemeinsam interessante Themen rund um den Arbeitsplatz Schule zu erörtern und vor allem, um in den Erfahrungsaustausch zu treten. Voneinander lernen, miteinander reden wird auf dem Länderforum gelebt.

Das Länderforum 2016 wurde gemeinsam von Sachsen und Thüringen ausgerichtet und fand am 19. und 20. September in Dresden statt. Die Tagung stand dieses Mal unter dem Thema „Gesundheitsmanagement an und für Schulen“ und fokussierte die Rolle der Schulleiterin/des Schulleiters als Manager. Die Referenten widmeten sich dabei aus unterschiedlichen Perspektiven praxisorientiert dem Thema und setzten damit förderliche Impulse für den gemeinsamen Gedanken- und Erfahrungsaustausch, der am zweiten Tag mit den Berichten aus den Ländern eine interessante, gewinnbringende Fortsetzung fand.

Besonderer Dank gilt allen Autoren und Organisatoren, die zum Gelingen der Tagung und zur Veröffentlichung des Tagungsbandes beigetragen haben.

Der nun vorliegende Band rückt für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer noch einmal das Themenspektrum in den Blickpunkt und bündelt die Ergebnisse der Tagung. Allen Interessierten bietet diese Tagungsdokumentation einen Einblick in die behandelten Themen.

Ute Bäro

Referentin
THÜRINGER MINISTERIUM FÜR BILDUNG,
JUGEND UND SPORT
Referat 25 | Rechts- und Verwaltungsangelegenheiten der Schulaufsicht, Schulpsychologischer Dienst, Lehrer*innen-Gesundheit,
Besondere Vorkommnisse, Umgang mit Krisen und Notfällen
Werner-Seelenbinder-Straße 7 | 99096 Erfurt
Tel: +49 361 3794-314 | Fax: +49 361 3794-203
www.thueringen.de/th2/tmbjs
Ute.Baero@tmbjs.thueringen.de

Vorträge

Andreas Jantowski

Stressoren in der Schulpraxis – Stress und seine Entstehung in der Schule unter Berücksichtigung präventiven Schulleiterhandelns

Abstract

Ausgehend von den Veränderungen im Lehrerberuf werden zentrale Aspekte von Lehrerbelastung, Lehrergesundheit und Schulqualität dargestellt.

Auf der Basis aktueller Befunde zur Lehrerbelastung wird der Frage nachgegangen, wie Belastungen und Stress im Schulalltag entstehen, welche Entlastungsfaktoren wirksam sind und wie Schulleiter salutogen führen und somit die Belastungssituationen von Lehrkräften verringern können.

Abschließend werden zentrale Fragen des Gesundheitsmanagements an Schulen und dessen Bedeutung für die Schulentwicklung aufgeworfen und im Kontext der gemachten Darlegungen wird ein Antwortversuch unternommen.

Einleitung

Schröder beschrieb 2016 unsere hektische und stressbelastete Zeit treffend wie folgt: „Die Säbelzähntigervon heute sind E-Mails, Besprechungen und Konflikte. Doch anders als früher können die Menschen heutzutage weder flüchten noch körperlich kämpfen. Das Adrenalin kann nicht abgebaut werden und hält den Körper auch abends noch auf Hochtouren.“ (Schröder 2016, S. 63). Diese Einschätzung kann wohl für weite Teile der berufstätigen Bevölkerung angenommen

werden, auch für Lehrpersonen. Gerade zu dieser Berufsgruppe der Lehrkräfte äußerte sich Scheuch 2015: „Aus dem einst klassischen Lehrerberuf hat sich ein Kultur-, Gesellschafts- und Sozialberuf mit bürokratischen Tätigkeiten entwickelt. er ist durch soziale und interaktive Emotionsarbeit gekennzeichnet und geht zugleich mit hohen Anforderungen und Mehrfachbelastungen einher. Das idealisierte Leitbild von Lehrkräften ist mit unterschiedlichen Rollen als Erzieher, Partner, Berater, Vermittler, Sozialarbeiter, professioneller Manager und politischer Aufklärer assoziiert.“ (Scheuch 2015, S. 347)

Aber was wissen wir speziell zu dieser Berufsgruppe, durch welche Stressoren ist dieser Beruf besonders gekennzeichnet und wie können diese Stressoren minimiert werden? Diesen Fragen geht der nachfolgende Artikel nach. Ihm liegen folgende Thesen des Autors zugrunde:

- A. Die vorliegenden Befunde zur Lehrerbelastung und psychischen Lehrergesundheit müssen als unzureichend bezeichnet werden, da sie zu einem Großteil auf den Selbsteinschätzungen der Lehrpersonen beruhen.
- B. „Harte Daten“ liefern keine Anhaltspunkte für eine stärkere gesundheitliche Belastung von Lehrkräften, wohl aber für eine verstärkte Allgemeinbelastung.

- C. Viele Stressoren im Schulalltag können durch Verhaltens- und Verhältnisänderung erfolgreich und nachhaltig minimiert werden.
- D. Lehrer*gesundheitsmanagement ist die Grundbedingung erfolgreicher Schule und stark vom Leitungshandeln innerhalb der Schule abhängig.
- E. Gesundheitsmanagement gehört deshalb zu den Kernaufgaben von Schule und Schulleitung, wird aber noch zu wenig von Führungskräften wahrgenommen und häufig unterschätzt.

Schulqualität, Lehrer*gesundheitsmanagement

Die Qualität von Schule nimmt immer ihren Anfang bei der Gesundheit der in ihr unterrichtenden Lehrpersonen (Schneider 2014). Gesundheit wird damit zum entscheidenden Faktor für Schulqualität und Schulentwicklung und damit zu einem strategischen Ausrichtungsmerkmal von Schule. Hundeloh bezeichnet deshalb die Gesundheit der Lehrpersonen zutreffend als einen strategischen Faktor für die Leistungsfähigkeit einer Schule und ihre Leistungsbereitschaft. Sie hat Auswirkungen sowohl auf die Schulkultur als auch auf das Lehrer-Schüler-Verhältnis und den Unterricht. (Hundeloh 2013). Paulus bezeichnet die Gesundheit der Lehrkräfte sogar als den Erfolgsfaktor von Schule (Paulus 2013), bei dem die Führungskultur und der Führungsstil durch Leitungsmitglieder zu zentralen Gesundheitsfaktoren werden (Sitek 2016, Burow 2016). Wenn aber der Faktor Lehrer*gesundheitsmanagement einen so hohen Stellenwert für Schulqualität besitzt, so ist es nur folgerichtig, die Belastungen und Stressoren, denen Lehrer tagtäglich ausgesetzt sind und die zumindest partiell gesundheitliche

Auswirkungen haben können, etwas genauer zu betrachten.

Belastung, Beanspruchung, Stress

Eine begriffliche Annäherung soll zunächst für sprachliche und inhaltliche Klarheit sorgen. Die Begriffe Belastung, Beanspruchung und Stress werden interdisziplinär uneinheitlich, oftmals synonymisch und ohne klare Abgrenzungen voneinander verwendet. Die hier verwendete Begrifflichkeit folgt für Belastung der Definition nach DIN EN ISO 10075 (Richter 2000, S. 9) und versteht darunter die Gesamtheit der erfassbaren, von außen, also von der Umwelt, auf einen Menschen einströmenden Einflüsse. Dabei werden diese auf das menschliche Erleben und das Verhalten wirkenden Faktoren, also Belastungen nicht wie oftmals umgangssprachlich negativ konnotiert. Vielmehr sind Belastungen zunächst als neutral anzusehen. Dagegen wird unter Beanspruchung die individuelle, zeitlich unmittelbare und nicht langfristige Auswirkung der Belastungen im Menschen verstanden (Richter 2000, S.9). Diese Beanspruchung ist abhängig von den individuellen Voraussetzungen des Menschen und seinen, ihm zur Verfügung stehenden Ressourcen (Hundeloh 2012). Stress wiederum wird verstanden als ein Zustand starker, mitunter sehr starker körperlicher oder psychischer Anforderungen, die sich als Reaktion auf eine aktuelle Situation ergeben. Aus psychologischer Perspektive meint Stress eine nicht spezifische Aktivierung des Körpers, die begleitet ist von spezifischen körperlichen Reaktionen und Zeichen, wie beispielsweise der vermehrten Ausschüttung bestimmter Hormone

oder körperlicher Anspannung (Bamberg/Busch & Ducki 2003). Aus der neurologisch-biochemischen Perspektive bedeutet Stress eine durch Hormone ausgelöste und gesteuerte Rückkopplung auf eine potenziell gefährliche, zumindest aber herausfordernde Situation (Schröder 2016). Allgemein folgt man heute der transaktional ausgerichteten Stresstheorie von Richard Lazarus, die Stress als Interaktion zwischen Person und Umwelt betrachtet und Stressoren in Relation zu den jeweils individuellen oder gruppenbezogenen Wahrnehmungs-, Interpretations- und Bewältigungsmodellen betrachtet (Franke/Franzkowiak 2011). Aus dieser transaktionalen Perspektive entsteht Stress dadurch, dass zunächst eine Situation vom jeweiligen Individuum als bedeutsam eingeschätzt und damit seine Aufmerksamkeit auf die Situation gelenkt wird. Diese bedeutsame Situation wird dann bewertet und als Gewinn (positiv), Herausforderung (neutral), Bedrohung (antizipiert negativ) oder als Verlust (negativ) eingeschätzt. Diese Einschätzung vollzieht sich durch mehrfach Interpretation der Situation und der Gesamtumstände und vor dem Hintergrund individueller Dispositionen, Handlungsmöglichkeiten und weiterer vorhandener Ressourcen. Übersteigen die vorhandenen Ressourcen in der Einschätzung des Individuums die Anforderungen, entstehen keine oder nur geringe Stressreaktionen. Genügen die Ressourcen den Anforderungen, besteht also zwischen Anforderungen und Ressourcen ein Gleichgewicht (Äquilibration), erfolgt eine positive Stressreaktion. Wird jedoch eingeschätzt, dass die Anforderungen die vorhandenen Ressourcen übersteigen, die Situation also negativ bewertet, folgt akuter Stress als Reaktion. Kommt es zu einem andauernden negativen Ungleichgewicht zwischen An-

forderungen und Ressourcen erfolgen chronische Stressreaktionen, die im negativen Fall mit einem erhöhten Cortisolspiegel und einer Schwächung des Immunsystems einhergehen können. Fehlen zudem noch Erholungsmöglichkeiten und ist der Mensch permanent angespannt können Symptome der Erschöpfung, Schlaflosigkeit, Kopfschmerzen, Hypertonie, Erkrankungen des Verdauungsapparates, psychische Erkrankungen wie Depressionen oder Angststörungen sowie kardiogene Erkrankungen gehäuft auftreten (Schröder 2016). Dauerhafter Stress muss also vermieden werden, wenn die Gesundheit der Lehrpersonen erhalten und gestärkt werden soll. Was aber sind die entscheidenden Stressoren im Schulalltag für Lehrkräfte?

Stressoren im Schulalltag

Franke und Franzkowiak haben 2011 eine Übersicht zu Stressoren, der eine herausragende Bedeutung für die Beschreibung von Stressoren im Lehrerberuf zugemessen werden kann. Zunächst besteht die Gruppe der sich aus den Alltagsbedingungen heraus ergebenden physikalisch-sensorischen Stressoren. Hierzu gehören zeitlicher Druck, eine hohe Arbeitsdichte aber auch Lärm. Besonders der letztgenannte Stressor wird häufig von Lehrpersonen als Belastung benannt. Die zweite Gruppe umfasst die leistungsbedingten und sozialen Stressoren. Zu ihnen gehören insbesondere Konkurrenzen, soziale oder berufliche Isolation, Überforderungen, aber auch Unterforderungen sowie soziale und zwischenmenschliche Konflikte. Legt man die am Anfang des Artikels von Scheuch aufgestellte Beschreibung des Lehrerberufs zugrunde, so gehört diese

Gruppe von Stressoren zu den hoch belastenden. Die dritte Gruppe umfasst die körperlichen Stressoren wie Verletzungen, Einschränkungen, funktionelle Störungen oder Schmerzen. Kritische und/oder das Leben verändernde Ereignisse beinhaltet die vierte Gruppe. Zu ihren Stressoren werden etwa der Verlust von Bezugspersonen oder plötzliche Einschränkungen von Gesundheit und Leistungsfähigkeit gezählt. Die fünfte Stressorengruppe besteht aus anhaltenden also chronischen Spannungen und Belastungen. Zu ihren Stressoren werden Rollenkonflikte im Beruf oder privat oder etwa eine dauerhafte Arbeitsüberlastung gerechnet. Die letzte Gruppe bilden kritische Übergänge in der eigenen Biografie (Franke und Franzkowiak 2011), wie etwa der Ein- oder Ausstieg in den Beruf oder berufsbiografische Einschnitte wie Schulwechsel oder die Übernahme von Funktionsstellen im Lehrerberuf, wie etwa die in der Schulleitung.

Stellt man die Belastungsfaktoren für den Lehrerberuf als synoptische Schau auf die derzeit verfügbare Forschungslage dar, so ergeben sich für Lehrpersonen folgende spezifische Belastungsfaktoren, wobei einschränkend angemerkt werden muss, dass diese zumeist auf den Selbstauskünften der Lehrkräfte beruhen.

Zunächst ist der Lehrerberuf gekennzeichnet durch einen hohen Zeitdruck, der einher geht mit einer oftmals artikulierten Überforderung hinsichtlich der Arbeitsmenge (Döring-Seipel 2014). Diese quantitativ als hoch empfundene zeitliche Belastung korrespondiert mit einer hohen Entscheidungsdichte innerhalb kürzester Zeit (Hiller 2013). Fehlende mögliche Priorisierung von Arbeitsaufgaben (Sitek 2014) korrespondiert mit oftmals vorhandener Angst, hierdurch Fehler zu machen (Burow

2016). Dabei bemängeln Lehrpersonen häufig eine Zunahme einengender bürokratischer Regelungen (Burow 2016) und eine hohe Dichte der Regelungen (Schröder 2016), was wiederum in einen Zusammenhang zu bringen ist mit dem ebenfalls als hoch empfundenen Maß an Fremdbestimmung (Schröder 2016). Die Rahmenbedingungen, unter denen Schule und Lehrpersonen agieren müssen werden oftmals so beurteilt, dass sie Innovationen verhindern (auf Basis Bloom etc. als. 2014 nach Burow 2016). Ebenfalls von außerhalb der Schule wird ein Stressor von Lehrpersonen wahrgenommen, der sie mit unterschiedlichen, mitunter widersprüchlichen Rollenerwartungen konfrontiert (Krause/Dorsemagen 2014, Döring-Seipel 2014). Schließlich ist ein Stressor innerhalb des Berufs Lehrer in der bereits eingangs zitierten hohen sozialen Interaktionsdichte zu sehen (Hiller 2013). Ebenfalls professionsimmanent fungieren Störungen des Unterrichts und Disziplinprobleme (Döring-Seipel 2014), eine zunehmend umfassender und schwieriger werdende Arbeit mit den Eltern (Jantowski etc. als. 2012) und eine als unzureichend wahrgenommene Unterstützung durch andere Lehrkräfte und die Eltern (Jantowski 2011; Jantowski/Vogt 2012, Jantowski/Ebert 2014) als Stressoren innerhalb der Schule.

Diesen Stressoren, die als Belastungen fungieren, müssen die vorhandenen Ressourcen gegenübergestellt werden, um die Beanspruchung von Lehrpersonen und damit den erlebten Stress zu erfassen. Als Entlastungsfaktoren im Schulalltag fungieren im Schulalltag:

Das Erleben sozialer Unterstützung, Wertschätzung und die Wahrnehmung einer hohen Selbstwirksamkeit können als Entlastungen im Lehrerberuf wirken. Jedoch

erleben Lehrpersonen diese soziale Unterstützung in unzureichendem Maße und bemängeln eine geringe Selbstwirksamkeit, sodass hier Ressourcenpotenzial nicht genutzt wird. Kooperation und Teamarbeit, Ko-Konstruktion und multiprofessionelle Zusammenarbeit sind leider an Schulen immer noch wesentlich zu selten anzutreffen. Ebenso sagen Lehrpersonen, dass die positiven Möglichkeiten zur sozialen Interaktion und die Vielfalt möglicher Sozialkontakt als Entlastung wirken (Jantowski/Ebert 2014, Döring-Seipel 2014, Richter 2000). Diese Beziehungen und ihre Vielfalt müssen jedoch als positiv empfunden werden. Hierzu sind gelingende Kommunikationsprozesse unerlässlich und werden demzufolge auch als Entlastung bewertet (Burow 2016). Positive Rückmeldungen, intensiven Formen der Zusammenarbeit und ein funktionierender Informationsfluss im Kollegium und zwischen dem Kollegium und der Leitung der Schule führen Christensen/Reiner (2008) sowie Döring-Seipel (2014) als Entlastungsfaktoren an. Die hohe entlastende Bedeutung von Schulleitungen haben auch Sieland et al. (2016) hervor, wenn sich der Führungsstil an den Mitarbeitern orientiert. Ebenso trägt ein offenes problemorientiertes Organisationsklima zur Entlastung bei (Döring-Seipel 2014, Schreyögg 2003). Ein wichtiger entlastender Faktor wird auch in Werten, Normen, Überzeugungen und Regeln gesehen, die im Kollegium und in der Schulleitung gemeinsam getragen werden (Sieland auf der Basis von Bandura 2016). Als entlastend wird es ebenso wahrgenommen, wenn die eigenen Ressourcen durch entsprechendes Selbstmanagement gestärkt und Risiken vermieden werden (Seitz 2014). Hier kommt es besonders darauf an, die eigenen Ressourcen realistisch einzuschätzen und den Grundsatz „Umsetz-

barkeit vor Wünschbarkeit“ anzuwenden (Sieland et als 2016). Schließlich nehmen es Lehrpersonen auch als Entlastung wahr, wenn an sie konkrete Anforderungen klar verständlich mit eindeutig geregelten Verantwortlichkeiten herangetragen werden (Jantowski 2012). Der Lehrerberuf ist durch eine Vielzahl unterschiedlicher Anforderungen gekennzeichnet. Diese Anforderungsvielfalt wird im Zusammenspiel mit Autonomieerleben und der Wahrnehmung geeigneter Lern- und persönlicher Entwicklungsmöglichkeiten als entlastend erlebt (Scheuch/Seibt 2008; Schreyögg 2003). Auch in den individuellen Dispositionen und Voraussetzungen liegen Entlastungsfaktoren. So werden ein als hoch wahrgenommenes Kohärenzgefühl, sowie das Erleben von Sinnhaftigkeit und Ganzheitlichkeit als Entlastungsfaktoren und damit als individuelle Ressourcen betrachtet (Richter 2000, Scheuch/Seibt 2008). Geht die Lehrpersonen achtsam mit sich um, besitzt sie eine ausreichende Distanzierungsfähigkeit zum eigenen Beruf und seinen Problematiken und bevorzugt sie aktive Bewältigungsformen zur Problemlösung gehen von diesen intraindividuellen Faktoren ebenfalls entlastende Wirkungen aus (Döring-Seipel 2014, Schreyögg 2003). In Summe stehen den Lehrpersonen damit viele nutzbare Ressourcen zur Belastungsbewältigung zur Verfügung, die wiederum zur Gesunderhaltung beitragen. Zusammengefasst hat diese empirischen Ergebnisse von belastenden und entlastenden Momenten Sitek in folgender Formulierung: „Gesundheit entsteht durch zufriedenstellende Aktivitäten in einer Kultur von positiven, gemeinsamen und Gemeinsamkeit stiftenden Erlebnissen.“ (Sitek 2016, S. 72f.).

Was wissen wir aber nun tatsächlich über den psychischen und physischen Gesundheitszustand von Lehrpersonen?

Befunde zur Lehrergesundheit

In der Pädagogik Heft 6/2013 stellte man ein ganz gewöhnliches Kollegium in der Sekundarschule, bestehend aus 35 Personen dar und beschrieb an ihnen beispielhaft ihre Befunde zur Gesundheit. 11 dieser Kollegen überfordern sich im Prinzip permanent selbst (Schaarschmidt 2005: 31%), 10 befinden sich im Zustand einer zumindest partiellen Gefährdung durch Burnout (Ebd.: 28%), 12 weisen psychosomatische Beschwerden auf (Harzad et al. 2009: 34%) und 8 Lehrpersonen werden aus krankheitsbedingten Gründen frühpensioniert (Statistisches Bundesamt 2009: 23%), davon 5 aus Gründen mangelnder psychischer Gesundheit. Eine in Summe erschreckende Bilanz, die wohl zunächst eher die hohe Beanspruchung von Lehrkräften anstatt ihre Ressourcen und Bewältigungsmöglichkeiten zu unterstreichen scheint. Orientiert man sich an Scheuch et al. (2015), auf deren Grundlage die nachfolgenden Befunde referiert werden, weisen Lehrpersonen tatsächlich eine überdurchschnittlich hohe Rate an psychischen und psychosomatischen Erkrankungen auf und leiden in signifikant höherem Maße an Erschöpfungszuständen, Müdigkeit und Kopfschmerzen. Dabei kann Personen im Lehrerberuf aber kein gesundheitsschädlicheres Verhalten als der Allgemeinbevölkerung attestiert werden, sondern im Gegenteil weisen sie sogar ein Verhalten auf, das in seinen gesundheitsförderlichen Aspekten über dem Durchschnitt der Bevölkerung liegt. So weisen denn auch

Lehrkräfte ein geringer ausgeprägtes kardiovaskuläres Risiko auf, haben jedoch eine höhere Neigung zu Bluthochdruck. Die häufigste Diagnosestellung bei Lehrpersonen liegt bei Muskel-Skelett sowie Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Der allgemeine Gesundheitszustand von Lehrerinnen und Lehrern scheint damit nicht signifikant höher zu sein als der der Gesamtbevölkerung, wenn man lediglich die physische Gesundheitsdimension betrachtet. Statistisch werden diese Aussagen auch durch die Anzahl krankheitsbedingter Fehltag gesetzlich Versicherter Lehrpersonen unterstrichen. Ihr Krankenstand liegt zumeist unter dem aller Pflichtversicherten, wenn gleich dieser in den neuen Bundesländern etwas höher liegt als in den alten. Auch ist der Anteil von Frühpensionierungen, die aufgrund einer Erkrankung vorgenommen werden, seit dem Jahr 2001 rückläufig und liegt mit einem durchschnittlichen Alter bei Eintritt der Frühpensionierung von 59 Jahren bei 19% (Scheuch et al. 2015). Eine weitere Untersuchung aus dem Jahr 2007 von Nieskens/Rupprecht und Erbring (2012) zeigt eine ähnliche Befundlage. Auf der Basis einer Stichprobe von N=365 Lehrpersonen aus 8 Schulen konnten sie folgende Aussagen machen. Mit Abstand am stärksten nehmen die befragten Lehrkräfte das Gefühl der Mattigkeit (50%) oder einer inneren Unruhe (46%) wahr. 41% artikulieren ein verstärktes Grübeln und eine ebenso schnelle Reizbarkeit sowie ein übermäßiges Bedürfnis nach Schlaf (40%). Schmerzen im Bereich des Nackens und der Schultern artikulieren 39% und im Bereich des Kreuzes und des Rückens (38%). Ein allgemeines Schwächegefühl und häufige Schlaflosigkeit beklagen 25% der Befragten und jeweils 20% nehmen einen ungewissen Druck im Bauchraum/Völlegefühl

sowie ein unbestimmtes Schweregefühl und Müdigkeit in den Beinen wahr (Nieskens/Rupprecht und Erbring 2012). Damit zeigt die Befundlage hinsichtlich „harter“, also diagnostizierter und gemessener Daten ein nur unzureichendes Vergleichsbild zur physischen Gesundheit von Lehrpersonen. Beruhend auf den wenigen vorliegenden, teils auch älteren Daten kann jedoch mit einiger Plausibilität davon gesprochen werden, dass Lehrkräfte keinen schlechteren physischen Gesundheitszustand aufweisen als die allgemeine Bevölkerung, wohl aber einen schlechteren psychischen Gesundheitszustand oder denselben persönlich schlechter einschätzen als die Allgemeinbevölkerung. Wenn aber Gesundheit sowohl aus physischen als auch aus psychischen Komponenten besteht und Gesundheit die Qualität von Schule und Unterricht wesentlich prädictieren, so ist nicht nur aus dieser Perspektive, sondern auch und besonders aus der Sicht der Lehrpersonen zu fragen, was schulisches Gesundheitsmanagement für die Gesunderhaltung von Lehrkräften tun kann.

Schulisches Gesundheitsmanagement – Aufgaben, Umsetzung, Wirkung

Unter schulischen Gesundheitsmanagement wird die systematische und nachhaltige Gestaltung der Prozesse, Strukturen und Rahmenbedingungen von und an Schule verstanden, die mit dem Ziel verknüpft ist, gesundheitsfördernde und gesundheitsgerechte Faktoren des Lehrens, Lernens und Arbeitens an der Schule zu organisieren. Gesundheitsmanagement vollzieht sich dabei in den Kategorien Schutz, Förderung und Notfallmanagement. Effektive Hand-

lungs- und Umsetzungsfelder von schulischem Gesundheitsmanagement können nach Hundeloh (2013) in 3 Kategorien eingeteilt werden:

1. Das Pathogenese Handlungsfeld (Arbeitssicherheit, Unfallverhütung und Gesundheitsschutz)
2. Das akut-reaktive Handlungsfeld (Krisen und Notfallmanagement) sowie
3. Das Salutogene Handlungsfeld (Förderung von personalen und sozialen Ressourcen).

Dieser Prozess umfasst die Befähigung aller an Schule Tätigen zum gesundheitsförderlichen Verhalten (Bandura/Hellmann 2003, Dadaczynski/Paulus 2011). Damit wird Gesundheit und Gesundheitserhaltung und -förderung zum genuinen und immanenten Bestandteil schulischer Arbeit, was wiederum impliziert, dass die gesundheitlichen Anforderungen in allen Planungs- und Entscheidungsprozessen in der Schule berücksichtigt werden (Hascher/Baillo 2008). Definiert man, wie oben geschehen, Gesundheitsmanagement sowohl über Prozesse und Strukturen als auch über die Rahmenbedingungen, dann umfasst es sowohl die Veränderung der Verhältnisse als auch die des Verhaltens.

Wie bereits eingangs beschrieben kommt der Schulleitung hierbei eine besondere Rolle und Bedeutung zu. Gesundheitsmanagement gehört zu ihren unteilbaren Aufgaben in Schule und hat als Leitungsaufgabe einen hohen Stellenwert (Hundeloh 2013). Dennoch führt das Thema in der Praxis leider oftmals noch ein Schattendasein bzw. ihm wird durch die Schulleitungen zu wenig Bedeutung beigemessen (ebd.). Dabei haben aber gerade gesundheitsbezogene Personalmaßnahmen, insbesondere die Verminderung von Risiken aber auch das Aufzeigen, Auftun, Fördern und Aus-

bauen von Ressourcen zum Beispiel beim Aufstellen des Stundenplans der Lehrkraft gewaltiges die Gesundheit des Einzelnen förderndes Potenzial.

An die Theorie von Antonowsky anknüpfend sollte ein salutogenetisches Leitungshandeln umgesetzt werden. Als salutogenetisch kann Leitungshandeln bezeichnet werden, wenn durch die Handlungen der Leitungsmitglieder ein hohes Kohärenzgefühl im Kollegium erzeugt wird, das auf Verstehen, Sinn und Mitgestaltung basiert. Diese Art Leitungshandeln ist also geprägt und vermittelt die Botschaft und das Gefühl: Ich blicke durch, ich kann es bzw. kann es schaffen, es lohnt sich, ich erkenne einen Sinn und ich weiß, warum etwas so getan wird (Hundeloh 2013).

Damit ergeben sich 5 wesentliche Merkmale gesundheitsgerechten Leitungshandelns. Das Verhalten der Führungsperson ist gekennzeichnet von Anerkennung und Wertschätzung. Sie hat zweitens Interesse an der Arbeit der Lehrpersonen und steht mit ihnen in regelmäßigem Kontakt und Austausch. Ihr Verhalten und ihre Entscheidungen sind zudem geprägt von Transparenz und Offenheit und erzeugen ein hohes Kohärenzgefühl. Sie sorgt viertens für eine positive Stimmungslage und ein gesundheitsförderliches, offenes Schulklima und bezieht fünftens die Lehrpersonen in ihr Handeln und ihre Entscheidungen ein und ermöglicht somit Partizipation (Brägger/Prose 2007). Salutogene Führung setzt Vertrauen als eine zu erbringende und aufzubauende psychische Leistung (Sprenger 2007) voraus und reduziert soziale Komplexität (Luhmann 1984). Vertrauen kann zur Steigerung der Selbstbestimmung und Verringerung des Gefühls der Fremdsteuerung beitragen, ermutigt zur Eigenverantwortung und ermöglicht Identifikation. Somit kön-

nen Engagement, Selbstwirksamkeit und Erfolgserleben der Lehrerinnen und Lehrer gesteigert werden, was wiederum die berufliche Zufriedenheit und das Kohärenzerleben als wichtige Voraussetzungen von Gesundheit positiv beeinflussen.

Abschließend kann also gesagt werden, dass schulisches Gesundheitsmanagement eine Leitungsaufgabe mit hoher Bedeutung darstellt und von Führungspersonen zu erbringen ist. Jedoch: „Gesundheitsmanagement und gesundheitsgerechtes Führungsverhalten werden der Schulleitung nur gelingen, wenn auch ihre Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich gestaltet sind und sie selbst auf ihre Gesundheit achten. Deshalb gehört zu einem guten Gesundheitsmanagement auch ein gutes Selbstmanagement, d.h. die Fähigkeit, mit den Belastungen des Schulalltages so umzugehen, dass keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen entstehen.“ (Hundeloh 2013, S. 37).

Literaturverzeichnis

- Badura, B. (2000). Einleitung. In Bertelsmann Stiftung/ Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), *Erfolgreich durch Gesundheitsmanagement* (S. 21–36). Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Badura, B.; Hehlmann, T. (2003). *Betriebliche Gesundheitspolitik: Der Weg zur gesunden Organisation*. Julius Springer. Berlin.
- Bamberg, E.; Busch, C.; Ducki, A. (2003). *Stress und Ressourcenmanagement: Strategien und Methoden für die neue Arbeitswelt*. Springer. Berlin.
- Burow, O.-A. (2016). Spitzenleistung durch ressourcenorientierte Schulleitung. *PädF* 2/2016.
- Dadaczynski, K. & Paulus, P. (2011b). *Gesundheitsmanagement in der guten gesunden Schule: Handlungsfelder, Prinzipien und Rolle der Schulleitung*. In: W. Dür & R. Felder-Puig. (Hrsg.). In: *Lehrbuch Schulsche Gesundheitsförderung*. Bern: Hans Huber
- DAK-Gesundheit & Unfallkasse NRW (Hrsg.) (2012): *Handbuch Lehrer*innen-Gesundheit – Impulse für die Entwicklung guter Schulen*. Köln: Carl Link.

Döring-Seipel, E. (2014). *Lehrer/-innen-Gesundheit – eine ressourcenorientierte Betrachtung*. Die berufsbildende Schule, 66(1), 19–22.

Franke, A. & Franzkowiak, P. (2011). Stress und Stressbewältigung. In Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (Hrsg.), *Leitbegriffe der Gesundheitsförderung*. Verfügbar unter: <http://www.bzga.de/leitbegriffe>

Harzard et. al. (2009). *Gesundheitsmanagement in der Schule*. Lehrer*innen-Gesundheit als neue Aufgabe der Schulleitung. Köln. LinkLutherhand.

Hascher, T.; Baillod, J. (2008). *Gesundheitsmanagement in der Schule*. In: Voss, Rüdiger (Hg.) *Innovatives Schulmanagement. Ansätze für ein effizientes Management von Schulen* (S. 85–101). Gernsbach: Deutscher Betriebswirte Verlag

Hillert, A./ Lehr, D. (2013). *Gesundheitsrisiko Lehrberuf? Vermutungen und die Fakten*. In: *Schulmanagement 2013. Macht Schule krank*.

Hundeloh, H. (2013). *Gesundheitsmanagement an Schulen. Prävention und Gesundheitsförderung als Entwicklungsaufgaben der Schulleitung*. In: *Pädagogik* 06/13. *Gesundheit und gute Schule*.

Hundeloh, H. (2012). *Gute gesunde Schule – mit Gesundheit gute Schulen entwickeln*. In: DAK-Gesundheit & Unfallkasse NRW (Hrsg.) (2012): *Handbuch Lehrer*innen-Gesundheit – Impulse für die Entwicklung guter Schulen*. Köln: Carl Link.

Jantowski, A. (Hrsg.) (2012). *Kontinuität und Wandel in der Bildung*. Bad Berka. Thillm.

Jantowski, A. (2011). *Zur Bedeutung des berufspraktischen Mentorings und der Unterstützung durch erfahrene Kolleginnen, Kollegen und Schulleitungen für den Professionalisierungsprozess von Berufseinsteigern*. In: Jantowski, A. (Hrsg.). *Schule beginnt. Handbuch zur Berufseingangsphase im Lehrberuf*. Bad Berka. Thillm.

Jantowski, A./ Ebert, S. (2014). *Eine empirische Studie zu studentischen Belastungen*. In: Kleinesepel, K. (Hrsg.). *Ein Praxissemester in der Lehrerbildung*. Kempten. Klinkhardt.

Jantowski, A./ Gumz, E./ Vogt, J. (2011). *Grundlegende Ansätze zur Neustrukturierung der Berufseingangsphase*. In: Jantowski, A. (Hrsg.). *Schule beginnt. Handbuch zur Berufseingangsphase im Lehrberuf*. Bad Berka. Thillm.

Jantowski, A./ Vogt, J. (2012). *Die Berufseingangsphase im Lehrberuf – Befunde und Entwicklungslinien zu ihrer institutionellen Begleitung in der dritten Phase der Lehrerbildung*. In: Grimm/Wetzig (Hrsg.). *Wenn der Anfang gelingen soll. Die Gestaltung der Berufs-*

eingangsphase von Lehrkräften. Forum Lehrerfortbildung. Heft 44/2012. DVLfB.

Jantowski, A./Merten, R. (2012). *Die Zukunft der Lehrerbildung*. In: Thillm. 2012. *Kontinuität und Wandel in der Bildung*. Bad Berka. Thillm. S. 349–366

Krause, A.; Dorsemagen, C. *Gesundheitsförderung für Lehrerinnen und Lehrer*. In: Bamberg, E.; Ducki, A.; Metz, AM (eds.): *Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt*. Göttingen. Hogrefe.

Luhmann, N. (1984). *Soziale Systeme. Grundriss einer allgemeinen Theorie*. Suhrkamp Taschenbuch. Berlin.

Nieskens, B.; Rupprecht, S.; Erbring, S. (2012). *Was hält Lehrkräfte gesund? Ergebnisse der Gesundheitsforschung für Lehrkräfte und Schulen*. In: DAK-Gesundheit & Unfallkasse NRW (Hrsg.) (2012): *Handbuch Lehrer*innen-Gesundheit – Impulse für die Entwicklung guter Schulen*. Köln: Carl Link.

Paulus, P. (2013). *Mit Gesundheit gute Schule entwickeln. Zum Verhältnis von Gesundheit, Bildung und Schule*. In: *Pädagogik* 06/13. *Gesundheit und gute Schule*.

Posse, N.; Brägger, G. (2007). *Wege zur guten, gesunden Schule. Argumente und Handlungskonzepte einer integrierten Gesundheits- und Qualitätsförderung*. Bern. h.e.p. Verlag.

Richter, G. (2000). *Psychische Belastung und Beanspruchung*. Dortmund: Witzsch Verlag NW.

Schaarschmidt, U. (2005). *Halbtagsjobber? Psychische Gesundheit im Lehrberuf – Analyse eines veränderungsbedürftigen Zustandes*. Weinheim, Basel, Berlin: Beltz.

Scheuch K. et.al. (2015). *Lehrer*innen-Gesundheit*. In: *Deutsches Ärzteblatt* Nr. 20.

Scheuch, K./ Haufe, E./ Seibt, R. (2015). *Teachers' health*. *Dtsch Ärztebl Int* 2015; 112: 347–56. DOI: 10.3238/arztebl.2015.0347

Scheuch, K.; Rehm, U.; Seibt, R.; Hardt, J.; Dizinger, V., Neustadt, K. (2008). *Gesundheitsbericht 2008. Lehrerinnen und Lehrer der sächsischen Bildungsagentur Regionalstelle Chemnitz*. Selbstverlag der Technischen Universität Dresden. Dresden.

Schneider, S. (2014). *Salutogene Führung. Die Kunst der gesunden Schulleitung*. Carl Link Verlag. Kronach.

Schreyögg, G. (2003). *Organisation: Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Mit Fallstudien*. Gabler Verlag. Wiesbaden.

Schröder, J.-P. (2016). *Erfolgsgeheimnis Energiemanagement*. In: *PädF* 02/2016.

- Sieland, B./Eckert, M./ Tarnowski, T. (2016). Salutogen führen – gesunde Leistungsfähigkeit fördern. In PädF 2/2016.
- Sitek, B. (2016). Wie beeinflusst das Führungsverhalten die Gesundheit des Teams? PädF 2/2016.
- Sprenger, R. (2007). Mythos Motivation: Wege aus einer Sackgasse. Campus Verlag. Frankfurt a. M.
- Weber, A. (2004). Frühinvalidität im Lehrerberuf: Sozial- und Arbeitsmedizinische Aspekte. Dtsch Ärztebl.

Klaus Scheuch, Tobias Pardula

Notwendigkeit und Möglichkeiten der betriebsärztlichen Unterstützung von Schulleitern zum Erhalt und zur Förderung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit von Lehrkräften

Abstract

Erhalt und Förderung der Gesundheit von Lehrkräften ist ein individuelles, gesellschaftliches, auch ökonomisches Ziel. In der Lebenswelt Schule wird nicht nur die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Lehrkräfte beeinflusst, sondern die Gesundheit und Entwicklung der zukünftigen Generationen mitgestaltet. Damit ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz, die Gesundheits- und Arbeitsfähigkeitsentwicklung von Lehrkräften eine herausragende Aufgabenstellung in der Gesellschaft. Deshalb muss die umfassende Umsetzung der Gesetze und Verordnungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz auf der Basis gesicherter wissenschaftlicher Erkenntnisse erfolgen. Beides stellt auch die Grundlage für die Wahrnehmung der zentralen Verantwortung von Schulleitern dar.

Aus der umfangreichen Forschung zu Lehrtätigkeit und -gesundheit werden die gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnisse zu diesem Thema dargestellt und notwendiger Forschungsbedarf diskutiert.

Zum anderen wird der Spielraum gesetzlicher Vorschriften und Empfehlungen bei der realen Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Einheit mit anderen gesundheits- und leistungsrelevanten Aktivitäten im System Schule erörtert.

Die Unterstützung des Schulleiters durch die betriebsärztliche Betreuung wird an Hand der Gefährdungsbeurteilung mit Schwerpunkt psychischer Belastung und der individuellen Beratung von allen Lehrkräften in Sachsen vorgestellt.

Im Zusammenhang mit ihrer Verantwortung werden erste Ergebnisse zu Belastungen und zum Gesundheitszustand von Schulleiterinnen und -leitern vorgestellt. Probleme und notwendige Entwicklungen werden erörtert.

DIE SCHULE – Hauptfeld des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Auf der Grundlage jahrzehntelanger Forschung des Institutes und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin der Technischen Universität Dresden mit vielfältigen Kooperationspartnern zu Belastungen, Beanspruchung, Beeinträchtigungen und Gesundheit von Lehrkräften in Schulen wurde durch das Zentrum für Arbeit und Gesundheit Sachsen GmbH 2009 die betriebsärztliche Betreuung aller Schulen in Sachsen übernommen. Es erfolgte eine kontinuierliche enge Verbindung zwischen den betriebsärztlich-praktischen Aktivitäten und der wissenschaftlichen Aus- und Bewertung unterschiedlichster Fragestellungen zur Gesundheit und Arbeitsfähigkeit und deren

Einflussfaktoren in pädagogischen Berufen (Literatur in www.zags-dresden.de).

Der Vorteil der arbeitsmedizinischen Tätigkeit in der Praxis besteht darin, dass eine klare gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Umsetzung der arbeitsmedizinischen Beratungsfunktion in der Arbeitstätigkeit besteht. Wesentliche Rechtsnormen als Grundlage arbeitsmedizinischen Handelns sind u. a. Arbeitssicherheitsgesetz, Arbeitsschutzgesetz, Mutterschutzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, Sozialgesetzbücher (SGB) V, VI, VII, IX, Berufskrankheiten-Verordnung, Gefahrstoffverordnung, Biostoffverordnung, Arbeitsstättenverordnung, Arbeitsmedizinische Vorsorge-Verordnung, DGUV V2 der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung: Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Die Verantwortung für die Umsetzung liegt allein bei dem Arbeitgeber, der Arbeitnehmer ist zur Mitwirkung verpflichtet.

Nach dem Arbeitsschutzgesetz ist u.a die Gefährdungsbeurteilung unter Einbeziehung der psychischen Belastung wesentlicher Inhalt der Aktivitäten im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine menschengerechte Gestaltung von Arbeitsanforderungen, -bedingungen, -umwelt unter Berücksichtigung der psychischen Belastung zu realisieren. Er hat individuelle Unterstützungsangebote unter Einbeziehung der arbeitsmedizinischen Vorsorge zu unterbreiten. Seine Pflicht ist der Schutz und die Entwicklung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit. Es geht nicht mehr nur um Reduzierung von Unfällen und Berufskrankheiten. Diese Regelungen gelten für alle Beschäftigten in unserem Land, weshalb es verwunderlich ist, dass die Umsetzung in den

Bundesländern im Kultus-/Bildungsbereich sehr unterschiedlich ist.

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) hat mit ihrer Unfallverhütungsvorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ 2011 Inhalte und Rahmen der Unterstützung und Beratung des Arbeitgebers festgelegt, die auch auf Schulen anzuwenden sind. Zur *Grundbetreuung* gehören grundlegende Maßnahmen der Arbeitsgestaltung - Verhältnisprävention, grundlegende Maßnahmen der Arbeitsgestaltung - Verhaltensprävention, Unterstützung Gefährdungsanalyse, Schaffung einer geeigneten Organisation und Integration in die Führungstätigkeit, Untersuchung nach Ereignissen, Erstellung von Dokumentationen, Erfüllung von Meldepflichten, Mitwirken in betrieblichen Besprechungen, Selbstorganisation. Es wird entsprechend der Gefährdungsgruppe und der Anzahl von Mitarbeitern festgelegt, wie hoch der Stundenanteil in der jeweiligen Organisationsstruktur jährlich nach der Grundbetreuung sein muss, in Schulen mindestens 0,5 Std/Beschäftigten für Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte pro Jahr. *Zusätzlich* werden Inhalte und Aufgabenstellungen in der *betriebsspezifischen Betreuung* aufgeführt, die anhand der konkreten Bedingungen der Struktureinheit geprüft werden sollen. Dazu gehören:

Regelmäßig vorliegende betriebsspezifische Unfall- und Gesundheitsgefahren, Erfordernisse zur menschengerechten Arbeitsgestaltung

- Besondere Tätigkeiten
- Arbeitsplätze
- Arbeitsorganisation mit besonderen Risiken

- Arbeitsmedizinische Vorsorge
 - Betriebsspezifische Anforderungen beim Personaleinsatz
 - Demografischer Wandel
 - Arbeitsgestaltung zum Erhalt der individuellen gesundheitlichen Ressourcen im Zusammenhang mit der Arbeit
 - Unterstützung Gesundheitsmanagement
- Betriebliche Veränderungen in den Arbeitsbedingungen und in der Organisation

Externe Entwicklung mit spezifischem Einfluss auf die betriebliche Situation

- Neue Vorschriften, die für den Betrieb umfangreiche Änderungen nach sich ziehen
- Weiterentwicklung des für den Betrieb relevanten Stands der Technik und der Arbeitsmedizin

Betriebliche Aktionen, Programme und Maßnahmen

- Schwerpunktprogramme, Kampagnen sowie Unterstützung von Aktionen zur Gesundheitsförderung

Demnach ist der Inhalt der betriebsärztlichen Unterstützung ordnungsmäßig festgelegt.

Gegenwärtig wird die Umsetzung eines *Gesundheitsmanagements* in vielen Bereichen diskutiert. Die inhaltlichen Aufgabenstellungen nach der DGUV V2 beinhalten grundsätzlich auch alle Aufgabenstellungen eines Gesundheitsmanagements, so dass eine Trennung vom gesetzlich verpflichtenden Arbeits- und Gesundheitsschutz falsch und ineffektiv ist. Gesundheit und Arbeitsfähigkeit sollten ein koordiniertes, abgestimmtes, zielorientiertes und bedingungsadäquates Anliegen sein. Dabei ist es selbstverständlich, dass

die Schulen nicht allein gelassen werden dürfen, sondern übergeordnete Strukturen auf der Basis einer Philosophie für Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten die entsprechenden Rahmenbedingungen zu gestalten haben.

Der Betriebsarzt hat in diesem Prozess neben der gesetzlichen Grundlage des Handelns eine Reihe von Vorteilen:

- Kontinuierlicher ärztlicher Kontakt zu Gesunden und Kranken möglich
- Komplexes präventives Herangehen, Verhaltens- und Verhältnisprävention
- Verbindung zwischen primärer/sekundärer/tertiärer Prävention und Gesundheitsförderung
- Verbindung von Prävention mit Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit
- Ethische Grundposition als Arzt/Schweigepflicht
- Unabhängigkeit im „System Kultus/Bildung“.

Durch das Präventionsgesetz von 2016 werden diese Vorteile noch erweitert, da Betriebsärzte präventive Aktivitäten auch auf Kosten der Krankenkassen durchführen und empfehlen können.

Die Arbeitgeberfunktion liegt in den Schulen allein bei Schulleiter/in. Im Beschluss der Kultusministerkonferenz zur Empfehlung der Gesundheitsförderung und Prävention in der Schule vom 15.11.2012 heißt es: „Die Schulleitungen haben in der Umsetzung des Gesundheitsmanagements und der Gesundheitsförderung im Rahmen der schulischen Personal- und Organisationsentwicklung eine zentrale Funktion und Verantwortung“. Richtig ist der *Schulleiter/in* hat *die* Verantwortung. Dies ist auch des-

halb zu unterstreichen, da die Einflussfaktoren auf Gesundheit und Arbeitsfähigkeit jeder Schule sehr vielgestaltig sind, Risiken, Belastungsfaktoren, Ressourcen sind deshalb konkret für die Organisationseinheit Schule einzuschätzen und daraus den tatsächlichen Unterstützungsbedarf abzuleiten (Abb. 1).

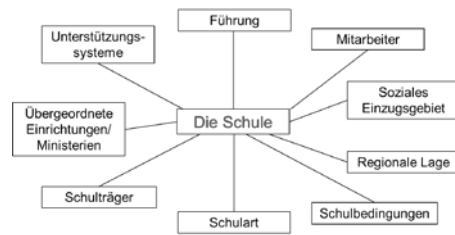


Abb. 1: Einflussfaktoren auf Belastung, Beanspruchung, Arbeitsfähigkeit, Gesundheit in jeder Schule

Es müssen demnach die Aktivitäten im gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz und im Gesundheitsmanagement auf *die Schule*, die konkrete Lebenswelt der Lehrer und Schüler, ausgerichtet sein.

Gefährdungsbeurteilung unter besonderer Berücksichtigung der psychischen Belastung

Die Gefährdungsbeurteilung ist eine zentrale Aufgabe jeder Arbeitsstruktur in Pflicht des Arbeitgebers mit Unterstützung der Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte. Es gibt vielfältige Kontrollorgane der Schulen und der Schulträger, um Unfälle und gesundheitliche Beeinträchtigungen sowohl der Lehrer als auch der Schüler zu beseitigen.

In Sachsen wird die Gefährdungsbeurteilung mit Sicherheitsfachkräften und Betriebsärzten getrennt, in den Grundschulen aller 2 Jahre, in den anderen Schulen jährlich, durchgeführt.

Bestandteile der *arbeitsmedizinisch unterstützten* Gefährdungsbeurteilung sind

- Erhebung allgemeiner Angaben über die Schule
- Erfassung aller physikalischen, chemischen, biologischen, physischen Gefahren
- Erfassung aller Unfallgefahren
- Erfassung der psychischen Belastungsfaktoren an der Schule
- Checkliste Erste Hilfe und Soziales, Hygiene- und Lüftungspläne
- Checkliste Schwangerschaft
- Erfassung der notwendigen arbeitsmedizinischen Vorsorge
- Maßnahmeplan.

Im Vordergrund der Diskussionen um Arbeit und Gesundheit in den letzten Jahren steht in unserer Gesellschaft die psychische Belastung und Beanspruchung. Dies wird sich auch fortsetzen. Bei Lehrern bestimmt die psychische Arbeitsbelastung seit Jahrhunderten die Diskussion zu berufsbezogenen gesundheitlichen Beeinflussungen. Deshalb spielen sie auch in der arbeitsmedizinisch orientierten Gefährdungsbeurteilung eine vordergründige Rolle.

Seit 2016 wird in Sachsen in jeder Schule die psychische Belastung und Beanspruchung durch ein getrenntes Interview vom Betriebsarzt mit Schulleiter/in und Personalvertretung erfasst. 43 Fragen aus dem Bereich der Arbeitstätigkeit, der Arbeitsorganisation, den sozialen Bedingungen und Rahmenbedingungen der schulischen

Tätigkeit werden erfragt (Abb. 2). Die Ergebnisse werden rückgemeldet, Maßnahmen für die Schule, aber auch für die übergeordneten Einrichtungen und Schulträger empfohlen. An Maßnahmen werden u. a. vorgeschlagen: Klärungsgespräch Schulleiter / Personalrat, Diskussion im Kollegium, Einbeziehung Sächsische Bildungsagentur (SBA) als vorgesetzte Institution mit ihren Regionalstellen, SCHILF – Fortbildung / Fremdunterstützung, Unterstützung durch Betriebsarzt einschließlich der mit einbezogenen Psychologen, Klärung grundsätzlicher Probleme mit der SBA, Schulträger.

In einem gemeinsamen Forschungsprojekt mit der Arbeitsgruppe Wissen Denken Handeln der TU Dresden mit Unterstützung der Unfallkasse Sachsen wurden die ersten 420 „Paare“ Schulleiter/in und Personalvertretungen in 420 Schulen ausgewertet. Bei 45 Schulen wurde ein telefonisches Wiederholungsinterview mit beiden Akteuren durchgeführt (Mühlpfordt u.a. 2016).

Die Abweichung von einer Antwortkategorie von 4 möglichen Antworten wurde als Übereinstimmung interpretiert. Bei den 43 Fragen war eine Übereinstimmung $\geq 90\%$ bei

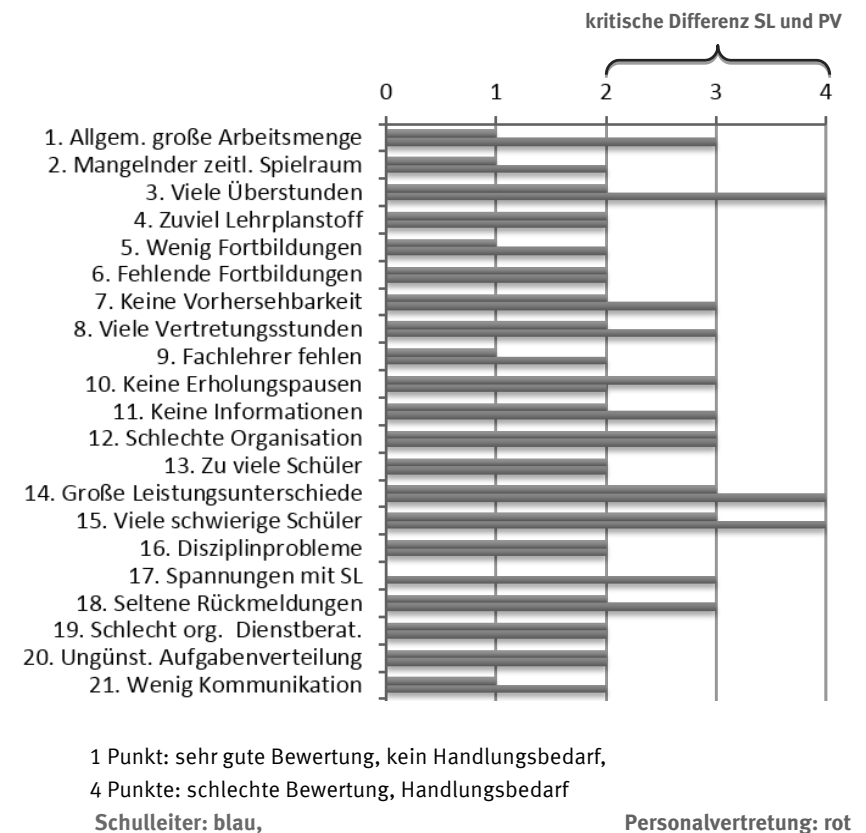


Abb. 2: Beispiel für Auswertung psychischer Belastung (insgesamt 43 Fragen)

30,2 % der Fragen, ≥ 80 % in 44,2 % der Fragen und < 80 % in 25,6 % der Fragen festzustellen. Die Bewertungen zwischen Schulleiter und Personalvertretungen stimmen bei Abweichung einer Antwortkategorie im Durchschnitt zu 86 % überein. Bei den 2 Interviewzeitpunkten waren 82 % der Checklisten-Items für die 45 Schulleiter/innen und 45 Personalratsvertreter/innen für die angestrebte orientierende Analyse mindestens ausreichend zuverlässig.

Eine solche Form der schulbezogenen Erfassung psychischer Belastung fördert die Diskussion im Schulkollegium. Es kann auch externe Unterstützung bedarfsgerecht angeboten und eingesetzt werden. Diese Methode ist effektiv und wird in dieser Form aller 3 Jahre durchgeführt. Sie wird ergänzt durch die gemeinsame Begehung der Schule.

Individuelle Vorsorge – wesentliche Säule der arbeitsmedizinischen Unterstützung

Lehrtätigkeit erfordert vielfältige Fähigkeiten, ist erheblich anspruchsvoll und beinhaltet Risiken und Ressourcen für Gesundheit, Arbeitsfähigkeit, Zufriedenheit. Die Wirkungen von Arbeit werden wesentlich durch die individuellen Voraussetzungen, einschließlich des individuellen Umfeldes bestimmt. Deshalb ist eine alleinige gesundheitsorientierte Gestaltung von Bedingungen der Arbeit, der Verhältnisprävention, nicht ausreichend, um umfassend Gesundheit und Arbeitsfähigkeit gestalten zu können.

Wir haben bei 123 Schulen die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung auf der Grund-

lage des Interviews mit Schulleiter/in und Begehung der Schule korreliert mit den individuellen arbeitsmedizinischen Ergebnissen zur Beanspruchung von 857 Lehrer/innen dieser Schulen (Scheuch u. a. 2014). Die Korrelationsquotienten nach Spearman waren zwischen den *arbeitsbedingten psychischen Belastungen* (Gefährdungsbeurteilung) und

- der individuell angegebenen psychischen Gesundheit (GHQ-12) .16 ($p \leq .001$),
- den Skalen des Burnout emotionale Erschöpfung -.02 (nicht signifikant), Depersonalisation (Zynismus) .05 (nicht signifikant), berufliche Leistungsfähigkeit .15 ($p \leq .001$),
- der Arbeitsfähigkeit nach dem Work Ability Index (WAI) -.15 ($p \leq .001$),
- der Effort-Reward-Imbalance (ERI-Ratio, Missverhältnis zwischen Aufwand und erlebtem Nutzen in der Arbeit) .14 ($p \leq .001$).

Die *Arbeitsumgebungsfaktoren* hatten zu diesen Faktoren der psychischen Gesundheit keine signifikante Korrelation.

Die statistisch errechnete Effektstärke, damit die praktische Bedeutsamkeit dieser Zusammenhänge zwischen den Rahmenbedingungen und den psychischen Auswirkungen, ist gering, was die Bedeutung der individuellen Bedingungen und Voraussetzungen für die Wertung und Beeinflussung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit unterstreicht.

In Sachsen wird seit 2006 allen Lehrkräften ein *individuumbezogenes arbeitsmedizinisches Vorsorgeangebot* aller 3 Jahre unterbreitet zur frühzeitigen Erfassung und Beeinflussung arbeitsbezogener gesundheitlicher Beeinträchtigungen, zur zielgerichteten individuellen Prävention und Gesundheitsförderung. Dies beinhaltet:

- Arbeitsbezogene Anamnese
- Verhaltens- und arbeitsbezogenes subjektives Gesundheitsrisiko
- Klinische Untersuchung bei Bedarf und Zustimmung
- Blutdruckmessung
- Laborwerte (Blutfette und Blutzucker)
- Ermittlung des kardiovaskulären Risikos
- Psychische Belastung
- Burnout- Fragebogen (Maslach und Jackson 1986)
- Aufwand-Nutzen-Fragebogen (ERI, Siegrist u. a. 2002)
- Overcommitment (Verausgabungsneigung, ERI)
- Arbeits-/Lebenszufriedenheit/wieder Lehrerberuf ergreifen
- Erholungsfähigkeit
- Stimmanamnese
- Arbeitsmedizinische Beratung

Jeder Beteiligte erhält eine schriftliche Ergebnisbewertung mit entsprechender Beratung.

Diese Daten waren die Grundlage für die Gesundheitsberichte der Sächsischen Bildungsagentur 2008, 2011 und 2016. Auf der Grundlage von jeweils mehreren Tausend Datensätzen können wissenschaftlich begründete Aussagen zur Gesundheit, psychischen Beanspruchung der Lehrkräfte z. B. in Abhängigkeit von Schulart, Alter, Geschlecht erfolgen (z. B. Seibt u.a. 2016).

Weitere arbeitsmedizinische Vorsorge/Untersuchungen in Schulen sind:

- Pflicht- und Angebotsvorsorge nach Biostoffverordnung G 42 (Förderschulen) - Infektionsgefährdung
- Bildschirmarbeit (G 37): Dies wird in Sachsen allen Lehrer/innen angeboten,

da davon ausgegangen wird, dass Lehrer/innen einen Computer für ihre Arbeit benötigen und zumindest 30-60 Minuten durchschnittlich am Tag nutzen.

- Spezielle Belastungen in Berufsschulen, Grundlage: Gefährdungsbeurteilung
- Mutterschutz
- Arbeitsmedizinische Vorsorge aller Referendare

Alle Lehrer/innen werden über die Möglichkeit der arbeitsmedizinischen Wunschvorsorge außerhalb des festgelegten zeitlichen Rahmens und Inhaltes informiert.

Beschäftigungsverbote im Rahmen des Mutterschutzes stellt der Schulleiter/in nach Beratung durch den Betriebsarzt aus. Problem ist insbesondere die Infektionsgefährdung. Besteht keine Kenntnis zum Immunstatus der Schwangeren, stellt sie sich innerhalb von 2 Tagen in einem der beteiligten betriebsärztlichen Zentren in Sachsen vor. In Grundschulen und Förderschulen besteht bis zur Kenntnis der Immunität Beschäftigungsverbot (Gefahr insbesondere Windpocken). In Oberschulen und Gymnasien ist kein Beschäftigungsverbot in dieser Zeit notwendig.

Seit 2007 gibt es in Sachsen eine Vereinbarung zum *Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements (BEM)*. Die Betriebsärzte können einbezogen werden, wenn der Betroffene dem zustimmt bzw. es wünscht. Abb. 3 zeigt den prozentualen Anteil der Langzeitkranken und die in Sachsen eingeleiteten BEM-Verfahren (Ulbricht und Seibt 2013).

Die individuelle Vorsorge stellt für jeden Mitarbeiter eine konkrete, arbeitsbezogene Gesundheitsberatung dar, sensibili-

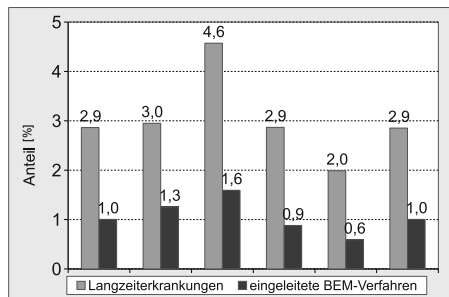


Abb. 3: Prozentualer Anteil der Langzeiterkrankten und eingeleiteten BEM-Verfahren bezogen auf alle Lehrkräfte – SBA gesamt – und je Schultart

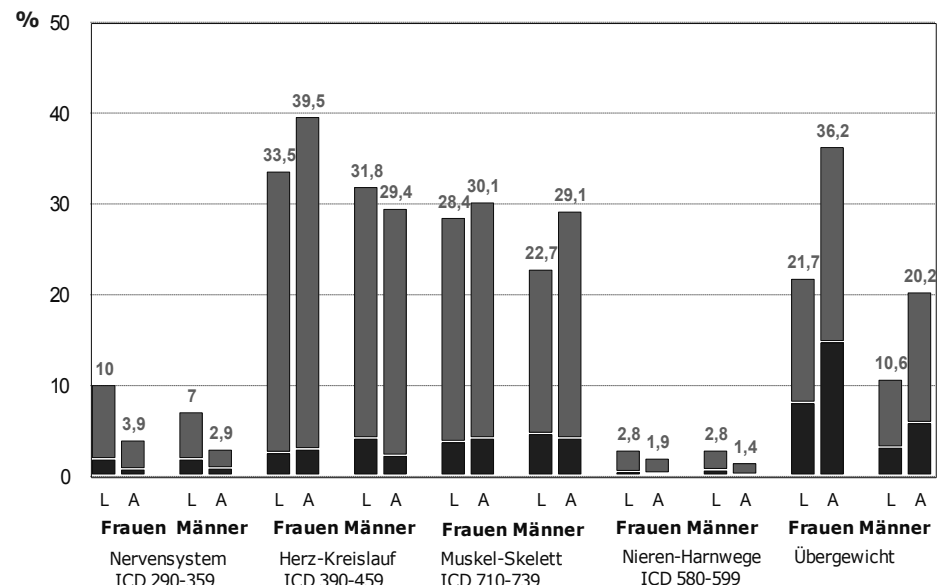
sieht für eigene Verantwortung, informiert zu Formen von Fehlbelastungen und ihren Bewältigungen und prüft evtl. arbeitsbezogene Änderungen. Im Gesundheitssystem können Präventionsangebote (z. B. über Krankenkassen) veranlasst werden, eine stationäre Rehabilitation über die Rentenversicherung unterstützt oder eine Frühintervention zum Erhalt der Erwerbsfähigkeit (FEE) ausgelöst und bei weiteren Aktivitäten beraten werden. Im Vordergrund steht nicht die Erfassung von Defiziten, sondern die Unterstützung der Wahrnehmung der Eigenverantwortung für Gesundheit, Arbeit und Altern.

Bei der individuellen Vorsorge ist es generell zunehmend wichtig, eine richtige Einordnung und Bewertung von subjektiven gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Angaben zu beruflichen Belastungen und ihren Konsequenzen vorzunehmen. Dabei geht es im Zusammenhang mit dem Lehrerberuf um eine sachliche und richtige Wertung und Einordnung des Burnouts (Scheuch / Seibt 2007). Abb. 3 weist auf ein anderes wichtiges Problem hin. Sie zeigt ärztliche Diagnosen arbeitsmedizinischer Untersuchungsergebnisse bei Lehrern von

1988 im Vergleich zur gesamten berufstätigen Bevölkerung, bei denen die Relevanz und Auswirkung einer Diagnose ärztlich zu bewerten war. Der erhebliche Unterschied zwischen Funktionsstörungen bei bestimmten Erkrankungen, bei denen medizinische Maßnahmen erforderlich sind, und solchen, bei denen eine Kompensation vorhanden ist, die im allgemeinen noch keine Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit hat, wird deutlich. Die Nichtbewertung subjektiver Angaben zu Beschwerden und Belastungen stellt ein erhebliches Risiko für Fehlinterpretationen und auch Fehlbehandlungen dar. Nach Prof. Maier, Präsident der DGPPN (Diskussion ICD-11 Revision, 2013) besteht gegenwärtig die Gefahr einer Pathologisierung und Medikalisierung harmloser Befindlichkeitsstörungen sowie gesellschaftlicher und individueller Probleme in der Medizin, in den Forderungen an die Medizin, im Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Dazu gehört auch, dass resilienzfördernde Faktoren falsch eingeordnet werden. Deshalb ist die fachgerechte Beratung als Unterstützung aller Akteure – Beschäftigte und Schulleiter/innen - im Interesse aller.

Und die Gesundheit der Schulleiter/innen?

Wie oben unterstrichen, haben die Schulleiter/innen eine erhebliche Verantwortung für die Qualität der schulischen Tätigkeit und die Gesundheit ihrer Mitarbeiter wie auch der Schüler. Qualität der Führung bestimmt wesentlich die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit in der Struktur Schule. Deshalb ist die Frage nach der Gesundheit der Schulleiter/innen selbst von zentraler Bedeutung.



geringgradige Funktionsstörungen, durch medizin. Maßnahmen voll kompensierbar, arbeitsfähig
mittelgradige Funktionsminderungen, medizinisch teilweise kompensierbar mit unklarer Prognose

Abb. 4: Befundhäufigkeiten (in %) in ärztlichen Untersuchungen bei Lehrer/innen (7442) und Lehrern (2714) (=L) sowie anderen beruflichen Tätigkeiten (Frauen 81.986, Männer 176.061) (=A)

Wir haben ausgewählte Gesundheits- und Belastungsfaktoren bei 111 Lehrer/innen und 28 Schulleiter/innen in Grundschulen untersucht (Tab. 1, Seibt u.a. 2009). Die Arbeitszeit der Schulleiter/innen ist deutlich höher, 54% hatten im vergangenen Jahr keinen krankheitsbedingten Fehltag, der Anteil mit psychischer Erkrankung ist deutlich niedriger. Die sozialen Pflichten und Freizeitaktivitäten, sinnesphysiologische Leistungsfähigkeit und die entsprechenden Altersveränderungen sind in diesen beiden Gruppen gleich. Die mentale Leistungsfähigkeit ist bei beiden Gruppen als hoch einzuschätzen und gleich. Die psychosomatische Funktion ist ebenfalls gleich. Bei Lehrer/innen, aber nicht bei Schulleiter/

innen, verringert sich die Arbeitsfähigkeit (WAI) mit zunehmendem Alter. Die Gesamtarbeitszeit und Klassenstärke haben keinen Einfluss auf die Gesundheit.

	Lehrerinnen	Schulleiterinnen
Teilzeit	87%	4%
Wochenarbeitszeit	43 Std.	58 Std.
Arbeitsfähigkeit (work ability index)	37 Pkt.	37 Pkt.
Keine ärztliche Diagnose	28%	25%
Keinen Fehltag letztes Jahr	30%	54%

Psychische Erkrankungen	15%	7%
Hinweise psych. Beeinträchtigungen	18%	21%
Keine Burnout Symptome	57%	57%
Erhöhter Blutdruck	50%	50%
Adipös	8%	14%
Nichtraucher	85%	85%
Erholungsfähigkeit	33%	28%

Tabelle 1 Ausgewählte Gesundheits- und Belastungsfaktoren bei 111 Lehrer/innen und 28 Schulleiter/innen in Grundschulen in Sachsen

Abb. 5 zeigt das Ergebnis der Vitalitätsdiagnostik, einer komplexen 2-stündigen Funktionsdiagnostik mit Untersuchung des kardiopulmonalen Systems, der Sinnesorgane, mentaler Funktionen, psychomotorischer Leistungen, Ernährungszustand, Persönlichkeitsmerkmale, Befinden, soziale Aktivitäten von Schulleiter/innen. Die grünen Balken verdeutlichen die positiven Abweichungen in den Fähigkeiten/Funktionen der Schulleiter/innen gegenüber dem Bevölkerungsdurchschnitt. Das biologische Alter, errechnet auf der Basis der erfassten Funktionen, ist deutlich niedriger als das kalendarische.

Trotz hoher Belastung ist kein schlechterer Gesundheits- oder Funktionszustand für Schulleiter/innen abzuleiten. Eine positive Auslese spielt wahrscheinlich auch eine Rolle.

Schlussfolgerungen

Einflussnahme auf die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit von Lehrkräften ist eine interdisziplinäre Aufgabe, fordert die Organisation Schule mit besonderer Verantwortung der Führungskräfte, den einzelnen Lehrer, ein kompetentes außerschulisches Netzwerk und die gesamte Gesellschaft. Betriebsärztliche Tätigkeit ist dafür ein zentraler Bestandteil und deshalb an allen Schulen und im Schulsystem entsprechend der gesetzlichen Verpflichtungen umzusetzen. Kontinuierliche Aktivitäten zur Gesundheit unserer Lehrkräfte sind nicht deshalb erforderlich, weil sie so krank sind, sondern aufgrund der hohen Anforderungen und Verantwortung in der Lebenswelt Schule (Übersicht Scheuch u.a. 2015). Alle Aktivitäten zur Förderung, Erhaltung und Wiederherstellung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit und für eine hohe Qualität der Lehrertätigkeit sind in einem ganzheitlichen Konzept einzusetzen, Pseudoaktivitäten sollten vermieden werden.

Deshalb *müssen* in einem solchen Konzept *eine Einheit bilden*

- Gesundheitsmanagement und Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- Verhältnis- und Verhaltensprävention,
- Risiken und Ressourcenorientierung
- Wissenschaftliche Fundierung und darauf aufbauend Differenzierung des Handelns,
- Gesellschaftliche und politische Unterstützung,
- Wahrnehmung der Eigenverantwortung im System Schule und durch den einzelnen Lehrer.

Die betriebsärztliche Betreuung der Lehrkräfte in Schulen im System Bildung stellt eine hohe Herausforderung dar, die auch Spaß machen kann.

1.	Systolischer Blutdruck	130,00 mmHg	*	
2.	Diastolischer Blutdruck	88,00 mmHg	*	
3.	Pulse Performance Index	1,43	*	
4.	Pulsfrequenzdifferenz	37,00 1/min	*	
5.	Belastungspuls	110,00 1/min	*	
6.	Belastungszeitindex	25,89 Sek.	*	
7.	Vitalkapazität	76,48 %	*	
9.	Handkraft	40,00 kp	-	
10.	Fettmasse	23,74 kg	↑	
11.	Aktivzellmasse	23,04 kg	*	
12.	Decayed Missing Filled Teeth	20,00	*	
13.	Sehvermögen rechts	91,00 %	+	
14.	Sehvermögen links	88,00 %	+	
15.	Hörverlust rechts 2048 Hz	2,90 %	*	
16.	Hörverlust rechts 4096 Hz	1,70 %	+	
17.	Hörverlust links 2048 Hz	2,90 %	*	
18.	Hörverlust links 4096 Hz	1,70 %	+	

9.	Startfrequenz	5,90 Hz	*	
10.	Testmotivation	0,50 Hz	*	
11.	Psychomotorische Ausdauer	5,50 Hz	*	
12.	Visomotorische Koordination / Zeit	19,47 Sek.	+	
13.	Visomotorische Koordination / Fehler	25,00	*	
14.	Optische Reaktion	285,00 msec.	*	
15.	Akustische Reaktion	244,00 msec	*	
16.	Optische Folgeaktion	83,00 msec	*	
17.	Verbale Reaktionsfähigkeit	10,94 Sek.	*	
18.	Kognitive Reaktionsfähigkeit	12,48 Sek.	+	
19.	Kognitive Umstellfähigkeit	22,84 Sek.	*	
20.	Konzentrationsvermögen / Zeit	117,08 Sek.	*	
21.	Konzentrationsvermögen / Fehler	1,00	*	
22.	Strategienbildung	134,63 Sek.	+	
23.	Gedächtnisleistung	93,25	+	
24.	Orientierungsvermögen	46,96	*	
25.	Umstellfähigkeit	0,96	+	
26.	Körperliche Befindlichkeit	8,00	*	
27.	Emotionales Wohlbefinden	3,00	*	
28.	Kohärenz	52,00	+	
40.	Stressanfälligkeit	54,00	*	
41.	Sozialer Stress	54,00	*	
42.	Soziale Dominanz	47,00	*	
43.	Soziale Potenz	41,00	*	
44.	Soziale Aktivitäten / Pflichten	99,60	*	
45.	Soziale Aktivitäten / Freizeit	57,00	+	

Abb. 5: Vitalitätsprotokoll der Schulleiter (n = 28), Erklärung: + optimal für die Altersklasse, * durchschnittlich für die Altersklasse, - minimal für die Altersklasse

Literatur

- Maslach, C. & Jackson, SE. (1986): Maslach Burnout Inventory Manual. Palo Alto (CA): Consulting Psychologists Press
- Mühlpfordt, S. (2016): Evaluation eines Konzepts zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in Schulen. Projektbericht, Unfallkasse Sachsen, 55 Seiten
- Scheuch, K. & Seibt, R. (2007): Arbeits- und persönlichkeitsbedingte Beziehungen zu Burnout – eine kritische Betrachtung. In: Richter PG, Rau R & Mühlpfordt S. Arbeit und Gesundheit. Zum aktuellen Stand in einem Forschungs- und Praxisfeld. Lengerich: Pabst Science Publishers, 42–54
- Scheuch, K. Rehm, U. & Seibt, R. (2014): Zusammenhang von Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilung und psychischer Gesundheit sowie Arbeitsfähigkeit von Lehrern in Schulen. Umweltmed Hyg Arbeitsmed 19(2), 237
- Scheuch, K. Haufe, E. & Seibt, R. (2015): Lehrerergesundheit. Dtsch Arztebl Internat, 112(20), 347–356
- Seibt, R. Spitzer, S. Scheuch, K. (2009): Zusammenhang von Arbeitsfähigkeit, Belastung und Gesundheitszustand bei Schulleitern und Lehrern in Grundschulen. Selbstverlag der TU Dresden, 59 Seiten
- Seibt, R. Meyer, K. Druschke, D. Steputat, A. Spitzer, S. Scheuch, K. (2016): Gesundheitsbericht der Sächsischen Bildungsagentur 2015. Gesundheit von Lehrkräften unterschiedlicher Schularten. SBA, Chemnitz, 64 Seiten
- Siegrist, J. Wege, N. Pühlhofer, F. & Wahrendorf, M. (2009): A short generic measure of work stress in the era of globalization: effort-reward imbalance. Int Arch Occup Environ Health, 82(8), 1005–1013
- Ulbricht, S. & Seibt, R. (2013): Ergebnisbericht zur mathematisch-statistischen Auswertung der Daten zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) sächsischer Lehrkräfte für die Schuljahre 2007/08 bis 2011/12. Dresden: Selbstverlag der Technischen Universität Dresden

Anhang: Aufgeführte Gesetze/Verordnungen

- ArbSchG - Arbeitsschutzgesetz vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246), zuletzt durch Artikel 427 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert
- ASiG - Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit vom 12. Dezember 1973 (BGBl. I S. 1885), zuletzt durch Artikel 3 Absatz 5 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) geändert
- ArbMedVV - Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge vom 18. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2768), zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 23. Oktober 2013 (BGBl. I S. 3882) geändert
- BildscharbV - Bildschirmarbeitsverordnung vom 4. Dezember 1996 (BGBl. I S. 1841, 1843), zuletzt durch Artikel 429 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert
- BioStoffV - Biostoffverordnung vom 15. Juli 2013 (BGBl. I S. 2514)
- DGUV-V2 – Unfallverhütungsvorschrift – Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Fassung: 01.01.2012
- IfSG - Infektionsschutzgesetz vom 20. Juli 2000 (BGBl. I S. 1045), zuletzt durch Artikel 6a des Gesetzes vom 10. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2229) geändert
- MuSchG - Mutterschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 23. Oktober 2012 (BGBl. I S. 2246) geändert worden ist

Holger Unger

Arbeitsschutzmanagementsystem Schule »AManSys« Unterstützungsinstrument für die sächsischen Schulen

Abstract

Die Reduzierung der Unfallzahlen und berufsbedingten Erkrankungen, die Stärkung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes genießen in sächsischen Schulen einen hohen Stellenwert, da sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen auch zur nachhaltigen Entwicklung des Freistaates beitragen.

Um diesen Anspruch dauerhaft zu sichern, entwickelt die Professur Arbeitswissenschaft und Innovationsmanagement der Technischen Universität Chemnitz das Arbeitsschutzmanagementsystem Schule »AManSys« als Unterstützungsinstrument für die Schulleitung und die Schulaufsicht.

Hauptaufgaben dabei sind:

- die Normierung der Prozesse und die Standardisierung der Unterlagen
- das Erstellen eines Qualitätssicherungskonzeptes für die sicherheitstechnische Betreuung

Einen wichtigen Teil der Systementwicklung bildet das Handbuch zum »AManSys«, eine Handlungsanleitung und digitales Hilfsmittel für den Schulleiter, um die Durchführung und Dokumentation der Prozesse in der Organisation im Arbeits- und Gesundheitsschutz regelkonform zu managen und damit seiner Unternehmerverantwortung gerecht zu werden.

Schlüsselwörter: Arbeits- und Gesundheitsschutz, Managementsystem, Schule, Organisation und Dokumentation von Prozessen

Die Schule als Arbeitssystem betrachtet

Rechtliche Einordnung

Zum Bildungssystem bzw. –wesen innerhalb eines Staates gehören die Möglichkeiten des Erwerbs von Bildung und alle zu diesem Zweck vorhandenen Einrichtungen. Es umfasst das Schul- und Hochschulwesen und den Bereich der persönlichen Weiterbildung und steht in der Bundesrepublik Deutschland unter der Kulturhoheit der Bundesländer (vgl. Art. 7 Abs. 1 und Art. 30 Grundgesetz).

Landesrecht des Freistaates Sachsen

Nach § 22 des Schulgesetzes für den Freistaat Sachsen (SchulG) sind die Gemeinden, Landkreise und Kreisfreien Städte sowie der Freistaat Sachsen zuständige Schulträger (Sachkostenträger) und tragen die Arbeitgeber- bzw. Unternehmerverantwortung für den äußeren Schulbereich.

Nach § 23 Schulgesetzes für den Freistaat Sachsen verwalten die Gemeinden und Landkreise die ihnen als Schulträger oblie-

genden Angelegenheiten als Pflichtaufgaben. Sie errichten die Schulgebäude und Schulräume, statten sie mit den notwendigen Lehr- und Lernmitteln aus und stellen die sonstigen erforderlichen Einrichtungen zur Verfügung. Sie haben die Schulgebäude und Schulräume in einem ordnungsgemäßen Zustand zu erhalten.

„Das Staatsministerium für Kultus erlässt im Einvernehmen mit dem Staatsministerium des Innern und nach Anhörung der kommunalen Landesverbände Richtlinien über die Ausstattung der Schulen mit Lehrmitteln und Verwaltungskräften.“ (§ 23 Abs. 4 SchulG)

Die Personalhoheit über die Lehrenden und das sonstige Personal nach § 40 SchulG liegt beim Freistaat Sachsen. Er trägt die Arbeitgeber- bzw. Unternehmerverantwortung.

Das Staatsministerium für Kultus ist oberste Schulaufsichtsbehörde (§ 59 Abs. 1 SchulG). Nach § 59 Abs. 2 des SchulG führt die Sächsische Bildungsagentur (SBA), die dem Staatsministerium für Kultus nachgeordnete Behörde, über alle Schulen die Fachaufsicht; die Dienstaufsicht über die Schulleiter, Lehrer und das weitere Personal, vollzieht damit die Aufgaben des Arbeitgebers.

Die Sächsische Bildungsagentur führt ebenso die Aufsicht über die Erfüllung der den Schulträgern obliegenden Aufgaben. Eine zentrale Organisationseinheit »Stabsstelle für Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement« koordiniert alle Aufgaben der Sächsischen Bildungsagentur im Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Regelungen im Arbeitsschutz- und Unfallversicherungsrecht

Nach § 4 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) hat der Arbeitgeber bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes den Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen. Die Maßnahmen sind dabei mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation und sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und den Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen.

Die §§ 18 und 19 ArbSchG bildet die Ermächtigungsgrundlage zum Erlass von Rechtsverordnungen auf dem Gebiet Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Auf dieser Grundlage wurden bisher 11 Verordnungen, wie z. Bsp. die Arbeitsstätten-(ArbStättV) und die Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) erlassen.

Die Schule ist eine Arbeitsstätte im Sinne von § 2 Abs. 1 und 2 ArbStättV, da sie zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen ist und sich Beschäftigte zur Ausübung ihrer Tätigkeiten regelmäßig über einen längeren Zeitraum in ihr aufhalten.

Entsprechend § 3a Abs. 1 ArbStättV hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass Arbeitsstätten so eingerichtet und betrieben werden, dass von ihnen keine Gefährdungen für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten ausgehen.

Dabei hat er den Stand der Technik und insbesondere die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales nach § 7 Abs. 4 Arb-

StättV bekannt gemachten Regeln und Erkenntnisse zu berücksichtigen.

Bei Einhaltung der genannten Regeln und Erkenntnisse ist davon auszugehen, dass die in der Verordnung gestellten Anforderungen diesbezüglich erfüllt sind. Wendet der Arbeitgeber die Regeln und Erkenntnisse nicht an, muss er durch andere Maßnahmen die gleiche Sicherheit und den gleichen Gesundheitsschutz der Beschäftigten erreichen.

Gemäß § 136 Abs. 3 Sozialgesetzbuch VII (SGB VII) ist Unternehmer der Sachkostenträger bei Versicherten nach § 2 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 8 Buchst. b SGB VII, wie Lernende während der beruflichen Aus- und Fortbildung in Betriebsstätten, Lehrwerkstätten, Schulungskursen und ähnlichen Einrichtungen, Schüler während des Besuchs von allgemein- oder berufsbildenden Schulen und während der Teilnahme an unmittelbar vor oder nach dem Unterricht von der Schule oder im Zusammenwirken mit ihr durchgeführten Betreuungsmaßnahmen.

Nach § 21 Abs. 2 SGB VII ist neben dem Unternehmer (Sachkostenträger) auch der Schulhoheitsträger in seinem Zuständigkeitsbereich für die Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, für die Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe verantwortlich.

Der Schulhoheitsträger ist verpflichtet, im Benehmen mit dem für die Versicherten zuständigen Unfallversicherungsträger Regelungen über die Durchführung der genannten Maßnahmen im inneren Schulbereich zu treffen.

Die Unfallversicherungsträger können gemäß § 15 SGB VII unter Mitwirkung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) als autonomes Recht Unfallverhütungsvorschriften über Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren oder für eine wirksame Erste Hilfe erlassen.

Das autonome Recht der UVT für den Schulbereich ist grundlegend in der Unfallverhütungsvorschrift Schulen (DGUV Vorschrift 81) verankert.

Gemäß § 3 DGUV Vorschrift 81 hat der Unternehmer im Hinblick auf die Sicherheit der Schülerinnen und Schüler dafür zu sorgen, dass alle baulichen Anlagen und Einrichtungen der Schule nach den Bestimmungen dieses Abschnittes III errichtet, beschafft und in Stand gehalten werden.

Arbeits- und Gesundheitsschutz an den öffentlichen Schulen im Freistaat Sachsen

Im Schuljahr 2015/16 lernten 317.462 Schülerinnen und Schüler an 1.280 sächsischen Schulen in öffentlicher Trägerschaft. 25.531 Lehrpersonen unterrichteten, planten und unterstützten hier den Lernprozess. (StLA, 2016)

2015 registrierte der zuständige Unfallversicherungsträger die Unfallkasse Sachsen 78.958 meldepflichtige Schüler- und Schülerwegeunfälle. In der Schüler-Unfallversicherung sind außer den Schülern der allgemein- und berufsbildenden Schulen auch Kinder beim Besuch von Kindertages-

einrichtungen sowie Kinder in Tagespflege und Studenten versichert.

Die Meldepflichtigkeit eines Schulunfalls ergibt sich anders als bei Arbeitsunfällen bereits dann, wenn ein Arzt in Anspruch genommen wird.

Damit gibt es seit längerem erstmals wieder eine Quote von über 90 Unfällen pro tausend Schüler, nach einem Rückgang in den zurückliegenden Jahren auf eine 80-iger Quote. (UKS, 2016).

Die Reduzierung der Unfallzahlen speziell der Schülerinnen und Schüler sowie die berufsbedingten Erkrankungen der Lehrerinnen und Lehrer, die Stärkung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes genießen bei der Sächsischen Bildungsagentur einen hohen Stellenwert, da sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen in den Schulen auch zur nachhaltigen Entwicklung Sachsens beitragen.

Um diesen Anspruch in den sächsischen Schulen dauerhaft zu sichern, entwickelt die Professur Arbeitswissenschaft und Innovationsmanagement der Technischen Universität Chemnitz im Auftrag der Sächsischen Bildungsagentur seit 2009 das Arbeitsschutzmanagementsystem Schule »AManSys« für die öffentlichen Schulen des Freistaates Sachsen.

Ganz im Sinne des gesetzlichen Auftrages des Arbeitsschutzgesetzes zur Sicherung und stetigen Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten soll auch das Managementsystem »AManSys« zur qualitativ hochwertigen sicherheitstechnischen und gesundheitsförderlichen Betreuung der

Schülerinnen und Schüler sowie des Lehrpersonals seinen Beitrag leisten.

Hauptaufgaben des »AManSys« im Arbeits- und Gesundheitsschutz der Schule sind die:

- Normierung der Aufbau- und Ablauforganisation
- Standardisierung von an- und nachweisenden Unterlagen
- Qualitätssicherung der sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung
- Sensibilisierung der Führungskräfte und aller Beschäftigten für die spezielle Verantwortung und Mitarbeit bei der täglichen Arbeit.

Damit verbunden sind folgende Vorteile für den Schulbetrieb:

- Erhöhung der Rechtssicherheit und Entlastung für alle Führungskräfte.
- Verbesserung der Motivation fördert die Bereitschaft, sich an Spielregeln zu halten.
- Weniger krankheitsbedingte Ausfälle bedeuten mehr Verfügbarkeit.
- Gesteigert werden können das Image und das Vertrauen in den Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Schulen.

Als Gesamtergebnis liegt nunmehr ein Praxishandbuch für die Verantwortlichen vor, das dem Wohle aller Beteiligten dient und zur Erhöhung der Sicherheit in den Schulen beitragen wird.

Im Folgenden soll ein kurzer zusammenfassender Überblick über die Entstehung Standardisierung und Weiterentwicklung sowie Einführung von Managementsystemen speziell Arbeitsschutzmanagementsystemen aus Sicht der Arbeitswelt gegeben werden.

Dabei stehen in einer zeitlich ersten Phase vor allem die industriellen Produktionssysteme im Focus der Entwicklung.

Chronologische Entwicklung von Arbeitsschutzmanagementsystemen

Seit Mitte der 1990-iger Jahre werden Qualitätsmanagementsysteme nach DIN EN ISO 9000 ff. und Umweltmanagementsysteme nach DIN EN ISO 14000 ff. in Unternehmen eingeführt. Damit verbundene Qualitäts- und Umweltmanagementsystem-Zertifikate sind seit dem Markenzeichen, setzen Benchmarks und fördern Geschäftsbeziehungen. Managementsysteme auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes, kurz »AMS« für Arbeitsschutzmanagementsystem, gelangten erst einige Jahre später in den Blickpunkt der betrieblichen Entwicklungen.

Die International Organization for Standardization ISO veranstaltete 1996 in Genf einen Workshop zur „Normung von Arbeitsschutzmanagementsystemen“. Die Mehrheit der Beteiligten kam dort zu dem Entschluss, von einer ISO-Normung Abstand zu nehmen.

1997 entstand dann in Deutschland der „Gemeinsame Standpunkt des Bundesministeriums für Arbeit, der obersten Arbeitsschutzbehörden der Bundesländer, der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und der Sozialpartner zu Managementsystemen im Arbeitsschutz“.

Darin wurden grundsätzliche Vorstellungen zu Erfordernis, Aufbau, Inhalt und Rahmenbedingungen derartiger Systeme festgelegt. Es wurde vereinbart, ein gemeinsames

Modell für Arbeitsschutzmanagementsysteme zu entwickeln und einzuführen.

Eine weitere Vereinbarung wurde 1999 im Bundesarbeitsblatt als „Eckpunkte des BMA, der obersten Arbeitsschutzbehörden der Bundesländer, der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und der Sozialpartner zur Entwicklung und Bewertung von Konzepten für Arbeitsschutzmanagementsysteme“ veröffentlicht.

Parallel dazu begann die ILO 1998 mit der Entwicklung eines Leitfadens „Code of Practice“ für Arbeitsschutzmanagementsysteme in dem alle in den einzelnen Staaten vorliegenden Konzepte vereinigt wurden. Ein erster Entwurf zu einem Leitfaden mit dem Titel „Draft Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems (OSH-MS)“ wurde dann im September 1999 veröffentlicht.

Wirtschaftliche Interessen von Zertifizierungsgesellschaften bewirkten, dass trotz Erfolglosigkeit bei transnationalen Bemühungen zur Normung von Arbeitsschutzmanagementsystemen das britische Normungsinstitut British Standards Institution (BSI) die folgenden Normen im April 1999 heraus gab (OHSAS, 1999):

- Occupational health and safety management systems – Specification OHSAS 18001 und
- OHSAS 18002: Guidelines for the implementation of OHSAS 18001.

Mit diesen Normen wurden Strukturen und Inhalte von Arbeitsschutzmanagementsystemen definiert und somit eine weltweite Zertifizierung auch ohne ISO-Norm ermöglicht.

Die Internationale Arbeitsorganisation ILO wurde daraufhin mit der Entwicklung eines Leitfadens für Arbeitsschutzmanagementsysteme beauftragt. Dem ersten Entwurf „Draft Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems“ folgte 2001 der „Internationale Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme“ (ILO/OSH-MS, 2001).

Der nationale „Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme“ (BAuA, 2002) wurde durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, den obersten Arbeitsschutzbehörden der Länder, den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherungen und den Sozialpartnern entwickelt und von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2002 herausgegeben und orientiert sich an den Eckpunkten des Bundesarbeitsblattes von 1999 und der Struktur des ILO-Leitfadens.

Die Hauptelemente eines AMS nach dem „Internationalen Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme“ sind in der folgenden Abbildung dargestellt. Arbeitsschutzmanagementsysteme sollen demnach grundsätzlich die Elemente:

- Arbeitsschutzpolitik
- Organisation
- Planung und Umsetzung
- Messung und Bewertung sowie
- Verbesserungsmaßnahmen enthalten.

Ein ständiger Verbesserungsprozess sowie eine regelmäßig durchgeführte Auditierung begleiten die fünf Hauptelemente (Abb.1).



Abb. 1: Hauptelemente eines AMS (ILO/OSH-MS, 2001)

Entwicklung des »AManSys« aus dem OHRIS-Konzept

Die eigenen Erfahrungen aus der Erstellung von Qualitäts- und Arbeitsschutzmanagementsystemen für die gewerblichen Wirtschaft nutzend, wird »AManSys« mit bewährter und erprobter Aufbaustruktur entwickelt.

»AManSys« orientiert sich am Occupational Health- and Risk-Managementsystem OHRIS. Das System wird getragen von einem grundlegenden Leitgedanken und besteht aus einem Praxishandbuch mit standardisierten Verfahrens- und Arbeitsanweisungen zum Arbeitsschutz und mitgeltenden Dokumenten (Abb. 2). Es eignet sich besonders durch seine klar gegliederte Grundstruktur als Basis für das »AManSys«.

Dargestellt sind die grundsätzliche Struktur des Dokumentationssystems eines Arbeitsschutzmanagementsystems und die Perso-



Abb. 2: Grundstruktur »AManSys« im OHRIS-Konzept (eigene Darstellung)

nengruppen, an die sich der jeweilige Abschnitt richtet. Im Arbeitsschutzhandbuch enthalten sind: Leitlinien und Grundsätze, Aufbau- und Ablauforganisation, systemumfassende Zusammenhänge, Vorgaben für Richtlinien und Anweisungen. In den Verfahrens-anweisungen (VA) werden Teilgebiete des Systems detailliert beschrieben. VA sind bereichsübergreifend sowie projekt-, produkt- und abteilungsneutral. Arbeitsanweisungen (AA) gelten für den jeweiligen Arbeitsplatz, es werden Einzelheiten geregelt. Sie sind projekt-, produkt- und abteilungsspezifisch.

Im »AManSys« werden überwiegend Verfahrens-anweisungen dokumentiert. Arbeitsanweisungen für spezielle, sicherheitsrelevante Aufgaben im Unterricht sind der Empfehlung »Richtlinie zur Sicherheit im Unterricht« der Kultusministerkonferenz (RiSU, 2016) zu entnehmen.

Im OHRIS sind neben der Struktur, dem Systemkonzept auch verschiedenen Hilfsmittel vorbereitet. Es beinhaltet alle notwendigen Elemente für die Erstellung, Einführung und Anwendung eines Arbeitsschutzmanagementsystems und kann den schulischen Bedingungen entsprechend angepasst werden.

Zum OHRIS gehören somit das OHRIS Systemkonzept, die Handlungsanleitung zur Implementierung von OHRIS, die Anleitung zur Dokumentation und ein Handbuchbeispiel zu integrierten Managementsystemen und die Anleitung für ein internes Audit.

Über das »Schulportal« des Freistaates Sachsen ist zukünftig der Zugriff auf das Dokumentationssystem mit Handbuch, anweisenden und nachweisenden Dokumenten des »AManSys« ermöglicht (Abb. 3).



Abb. 3: Beispiel der Startseite im Schulportal

Führungskräfteinformationssystem FIS 2010

Ein speziell entwickeltes Softwaretool »FIS 2010« realisiert alle notwendigen Funktionen zur Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung gemäß § 6 ArbSchG.

»FIS 2010« wurde als Modul in die Software BASIS der Firma Medisoft implementiert und basiert auf einer 4D-SQL Datenbank. Über Laptop ist es als Client-Server-System konfiguriert und dient den Fachkräften für Arbeitssicherheit als mobiler Arbeitsplatz.

Ein weiterer Zugang zum Datenserver kann über eine ASP-Internetanbindung von jedem netzfähigen Rechner aus realisiert werden. Eine hohe Datenverfügbarkeit und -sicherheit ist damit gewährleistet.

Die Erstellung der Dokumentation zur Gefährdungsbeurteilung besteht aus zwei Bereichen, der Erfassung der Facility-Daten in der räumlichen Struktur einer Schule und der ortsbezogenen Beurteilung der Gefährdungen für alle Arbeitsplätze bzw. Arbeitsstättenelemente an Hand von Checklisten. Für die Beurteilung der Gefährdungen stehen aktuell 1066 Fragen zur Verfügung, die 46 Arbeitssystemelementen zugeordnet wurden.

Entwicklungsstand »AManSys«

In den Jahren 2010 bis 2016 wurden bestehende, den Arbeitsschutz betreffender Prozessabläufe in den Arbeitssystemen Schule und Schulverwaltung ermittelt, die folgenden Strukturen und Prozesse des AMS »AManSys« erarbeitet und in einem

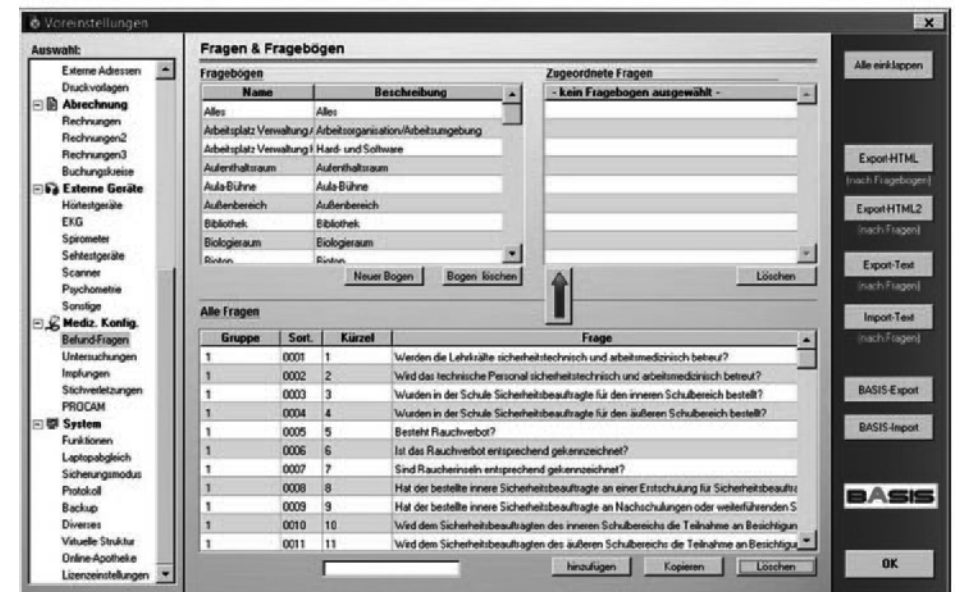


Abb. 4: Softwareoberfläche zum Fragenkatalog »FIS 2010«

sehr konstruktiven, oftmals aber auch recht langwierigen Abstimmungsprozess mit allen Beteiligten Lösungen entwickelt:

- Erarbeitung der zwischen den Schultypen bestehenden Unterschiede
- Erfassung vorhandener Unterlagen, geltender Regeln und Normen
- Erstellung eines Handbuches mit verbindlichen Handlungsanleitungen für alle Beteiligten, insbesondere für Schulleiter und Führungskräfte
- Qualitätssicherungskonzept für die sicherheitstechnische Betreuung mit einer regelmäßigen Weiterbildung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- Implementierung des »FIS 2010« als Modul in die Software BASIS

Evaluierung des Handbuches und kontinuierlicher Verbesserungsprozess werden folgen.

Nach seiner Fertigstellung ist das Handbuch zum »AManSys« in folgende Hauptabschnitte gegliedert, die dem OHRIS-Konzept entsprechen:

1. Allgemeines
 2. Grundsätzliche Regelungen
 3. Bestandteile des Gesundheits- und Arbeitsschutzes
 4. Notfälle und Störungen
 5. Fortbildungsangebot
 6. Qualitätssicherung
- Anhang mit speziellen Verfahrensanweisungen.

Im Anhang werden zum einen Regelungen festgelegt und Handlungsanleitungen zum Notfallmanagement an Schulen vermittelt. Im Rahmen dieser Regelungen wurden spezielle Abläufe gemeinsam mit der Arbeitsgruppe schulische Prävention des

Landespräventionsrates Sachsen im »Rahmenplan für Bedrohungs- und Amoksituationen RP-BAS« (LPR, 2010) geschaffen. Weiter werden im Anhang die Zuständigkeiten und Verfahrensabläufe bei den Prüfungen der Organisation im Arbeitsschutz sowie der Anlagen und Arbeitsmittel im Schulbetrieb geregelt.

Literatur

Staatliche Gesetze, Verordnungen und Regeln (es gilt die jeweils aktuell geltende Fassung):
Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) vom 07. August 1996 (BGBl. I S. 1246).
Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) vom 12.08.2004. BGBl. I S. 2179.
Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit, Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) vom 07.08.1996. BGBl. I S. 1246.
Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG) vom 23. Mai 1949 (BGBl. S. 1).
Sächsische Schulbaurichtlinie (SächsSchulBauR) vom 07.08.2012. SächsABl. S. 1033.
Sächsisches Staatsministerium des Innern - Landespräventionsrat im Freistaat Sachsen LPR (2010). Rahmenplan für sächsische Schulen zur Bewältigung von Bedrohungs- und Amoksituationen. Dresden.
Schulgesetz für den Freistaat Sachsen (SchulG) vom 01.08.2004. SächsGVBl. S. 52.
Siebtes Buch Sozialgesetzbuch: Gesetzliche Unfallversicherung (SGB VII) vom 07.08.1996. BGBl. I S. 1254.
Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus zur Schulnetzplanung im Freistaat Sachsen - Schulnetzplanungsverordnung (SchulnetzVO) vom 02.10.2001. SächsGVBl. S. 672

Autonomes Recht der Unfallversicherungsträger

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung. (2001). DGUV Vorschrift 81: Unfallverhütungsvorschrift Schulen. Berlin.
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung. (2009). DGUV Information 211-032: Gefährdungs- und

Belastungs-Katalog. Beurteilung von Gefährdungen und Belastungen am Arbeitsplatz. Berlin.
Unfallkasse Sachsen (2014). UK Sachsen 02-02. Checklisten zur Gefährdungsbeurteilung an allgemeinbildenden Schulen. Handlungshilfe für Schulleiter und Schulträger. Meißen.

Weitere Literaturquellen

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen. (2010). Managementsysteme für Arbeitsschutz und Anlagensicherheit: Das OHRIS-Gesamtkonzept. München.
BS OHSAS 18001. (2007). Occupational Health- and Safety Assessment Series
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. (2002). Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, der obersten Arbeitsschutzbehörden der Länder, der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und der Sozialpartner. Dortmund.
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. (2008). Toolbox: Arbeitsschutzmanagementsysteme. Dortmund.
Deutsche Wissenschaftliche Gesellschaft für Erdöl, Erdgas und Kohle e.V. (DGMK). (2011). Sicherheits Zertifikat Contractoren: Normatives SCC-Regelwerk. Hamburg
Hauptverband der gewerblichen BGs (HVBG). (2005). 5 Bausteine für einen gut organisierten Betrieb - auch in Sachen Arbeitsschutz. Sankt Augustin.
Hessisches Sozialministerium. (2013). Leitfaden Arbeitsschutzmanagement (ASCA). Wiesbaden.
Internationale Arbeitsorganisation. (2001). Programme on Safety and Health at Work and the Environment (SafeWork). Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme ILO/OSH-MS 2001. Genf.
Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI). (2013). Beratung der Länder zu und Umgang der Länder mit Arbeitsschutzmanagementsystemen - LV 58. Schwerin.
Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen. (2016). Statistischer Bericht. Allgemeinbildende Schulen im Freistaat Sachsen 2015/16. Kamenz.
Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland. (2016). Empfehlung »Richtlinie zur Sicherheit im Unterricht« (RISU) vom 09.09.1994 i. d. F. vom 26.02.2016. Berlin.
Unfallkasse Sachsen. (2016). Jahresbericht 2015. Meißen.

Beate Mierdel

Einbindung der Unfallkasse Sachsen in die Führungskräftequalifikation für Schulleiter des Sächsischen Bildungsinstitutes – Fortbildungsbaustein Unternehmerverantwortung im Arbeits- und Gesundheitsschutz und Präventionsarbeit“ – Abstract

Abstract

Seit 2014 ist die Unfallkasse Sachsen in den juristischen Teil der Schulleiterausbildung verbindlich integriert. Ziel war es, künftigen Schulleiterinnen und Schulleitern zu Beginn ihrer Tätigkeit einen Überblick über ihre Unternehmernaufgaben, gesetzliche Grundlagen sowie Unterstützungssysteme zu geben. Das 8 UE umfassende Pflichtmodul wird je nach Bedarf 4 bis 7 mal pro Jahr im Sächsischen Bildungsinstitut durchgeführt.

Die Herausforderung bestand darin, das 2-Tages-Seminar für Schulleitungen der Unfallkasse Sachsen auf einen Tag zu komprimieren und dabei die Motivation für das Thema aufrechtzuerhalten bzw. zu entwickeln. Wichtig war und ist dabei viel Praxisnähe. So werden alle Themen mit konkreten Beispielen aus dem Schulalltag untersetzt. Die Teilnehmer erhalten eine Seminarunterlage zum Nachlesen sowie ausgewählte Druckschriften und Materialien.

Kern der Fortbildung bilden die

- gemeinsame Erarbeitung der Kriterien einer Schulveranstaltung/ Genehmigung/ Gefährdungsbeurteilung,
- Arbeitsschutzorganisation in der Schule und Unterstützungssysteme,
- Aufgaben und Verantwortung der Schulleitung im Arbeitsschutz.

Der Seminartag endet mit der Vorstellung von Präventionsangeboten der Unfallkasse - von Gewaltprävention über Lehrerergesundheit, Verkehrserziehung, Bewegungsförderung bis hin zur Sensibilisierung für das Lüftungsverhalten in der Schule.

Die sehr positiven Teilnehmer-Rückmeldungen zeigen, dass Zeitpunkt, Inhalte und Art der Fortbildung richtig gewählt wurden und dass das Thema den Schulleiterinnen und Schulleitern wichtig ist.

abstract Workshop

Die Gestaltung des „Arbeitsplatzes“ für Lehrkräfte hat Einfluss auf die Erhaltung ihrer Gesundheit. Gesundheit ist im Lehrerberuf eine entscheidende Voraussetzung für die Qualität der beruflichen Anforderungsbewältigung. Arbeitsklima, kollegiale Unterstützung oder die Innovationsbereitschaft im Kollegium sind nur einige Faktoren, die sich auf das Belastungserleben der Lehrkräfte und in deren Folge auf ihre Gesundheit auswirken können. Das erfordert eine intensive Beschäftigung mit den Möglichkeiten, die zu einer gesundheitsgerechten Gestaltung von schulischen Arbeitsbedingungen sowie zum Erhalt der Gesundheit der Lehrkräfte beitragen können.

Ein umfassendes Unterstützungsangebot zur Beeinflussung der Arbeitsbedingungen und Stärkung der persönlichen Ressourcen ist das Gesundheitsmanagement (GM). Es integriert alle Maßnahmen, die dem Erhalt und der Förderung der Gesundheit der Beschäftigten im Arbeitsprozess bzw. der Reduzierung gesundheitlicher Risiken dienen. Dazu zählen einerseits Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (AGS) auf der Basis staatlicher und berufsgenossenschaftlicher Arbeitsschutzvorschriften sowie des beruflichen Eingliederungsmanagements (BEM: § 84 Abs. 2 SGB IX), andererseits die freiwilligen Maßnahmen

zur Prävention bzw. Gesundheitsförderung (Verhaltens- und Verhältnisprävention), zum Personalmanagement (Personalstrategie, -entwicklung, Organisationsentwicklung) sowie zur Schulkultur. Zu den wichtigsten gesetzlichen Regelungen des AGS gehören das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG). Danach ist der Schulleiter verpflichtet, im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung die mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen - einschließlich der psychischen Arbeitsbelastungen - zu ermitteln und die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes abzuleiten. Vorrang haben dabei die Maßnahmen, die auf eine Verbesserung der schulischen Arbeitsbedingungen (technische und organisatorische Maßnahmen) abzielen. Hinzu kommen die Maßnahmen, die bei der einzelnen Lehrkraft ansetzen und gesundheitsbewusste Verhaltensweisen fördern, wie Teamentwicklung, Konfliktmoderation, Supervision / kollegiale Beratung, Stress-, Zeit- oder Selbstmanagement.


Bisher wurde in Schulen dem GM keine Priorität eingeräumt. Häufig fehlt den Schulen ein Konzept zum GM, wobei es dazu keine gesetzlichen Vorgaben gibt. Ebenso sind – im Gegensatz zum gesetzlich vorgeschriebenen AGS – die Maßnahmen der Gesundheitsförderung eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Gesundheits-

förderung im Lehrerberuf steht noch immer vor der Herausforderung, dass präventive Maßnahmen zu spät begonnen und oft nur punktuell durchgeführt werden. Dieses Vorgehen hat nur mäßige Aussichten auf die längerfristige Erhaltung der Gesundheit. Entscheidend für ein erfolgreiches GM ist, dass ein Maßnahmenkomplex als langfristig angelegtes Unterstützungsangebot in den Arbeitsalltag implementiert wird, die Maßnahmen wirksam sind und das Kosten-Nutzen-Verhältnis stimmt.

Um das Thema GM von Lehrkräften und Schulleitungen im Schulalltag bewusst zu verankern, stehen in den einzelnen Bundesländern vielfältige Informationen in Form von Handlungsleitfäden oder Broschüren, aber auch Angebote zu gesundheitsförderlichen Maßnahmen zur Verfügung. Der Workshop greift verschiedene Aspekte aus dem Bereich der Lehrergesundheit bzw. des schulischen GM auf und gibt Anregungen, wie die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Lehrkräfte erhalten und gefördert werden kann. Insbesondere sollen die Erfahrungen zu Bestandteilen des GM aus den vertretenen Bundesländern (Länderabfrage) berichtet und diskutiert werden. Die Länderabfrage ermöglicht zum einen eine länderübergreifende Übersicht über erfolgreich genutzter Maßnahmen und Ziele des GM an und für Schulen, zeigt aber andererseits auch den weiteren Forschungsbedarf auf.

Ausgewählte Länderberichte

Niedersachsen




Arbeitsschutz und
Gesundheitsmanagement
in Schulen

Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement in Schulen

Ländertreffen in Dresden 2016



Niedersächsisches
Kultusministerium



Ausgangssituation in Niedersachsen


Daten und Fakten:

Anzahl der Schulen: 2891

Anzahl der Studienseminare: 50


**Beschäftigte in Schulen
und Studienseminaren: 95.865**


davon Lehrkräfte: 82.823



Karin Kayser, Ref. AuG

2





Referat AuG

Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement in Schulen und Studienseminaren
Schwerpunkt: Steuerung und Konzeptentwicklung


AuG	CARE	BEM	AV
Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement	Unterstützung im Einzelfall	Betriebliches Wiederein- gliederungsmanagement	Alternative Verwendung
Schwerpunkt Verhältnisprävention -> Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen	Einzelfallberatung bei akuter Belastung oder Erkrankung -> Hilfe zur effektiven und schnellen Genesung	Standardisiertes Verfahren zur nachhaltigen Wiedereingliederung	Ggf. alternativer Einsatz, wenn BEM nicht erfolgreich

Gesamtkonzept Arbeit und Gesundheit

- Angelegenheiten des LASA
- Qualifizierung im Bereich AuG
- Sicherheit im Unterricht
- Webseite AuG
- Erstellung von Informationsmaterialien
- ...

Karin Kayser, Ref. AuG

3





Ziele:

- Umsetzung des Arbeitsschutz- und des Arbeitssicherheitsgesetzes in öffentlichen Schulen und Studienseminaren
- Erhalt und Förderung der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten in Schulen und Studienseminaren

Inhalte:

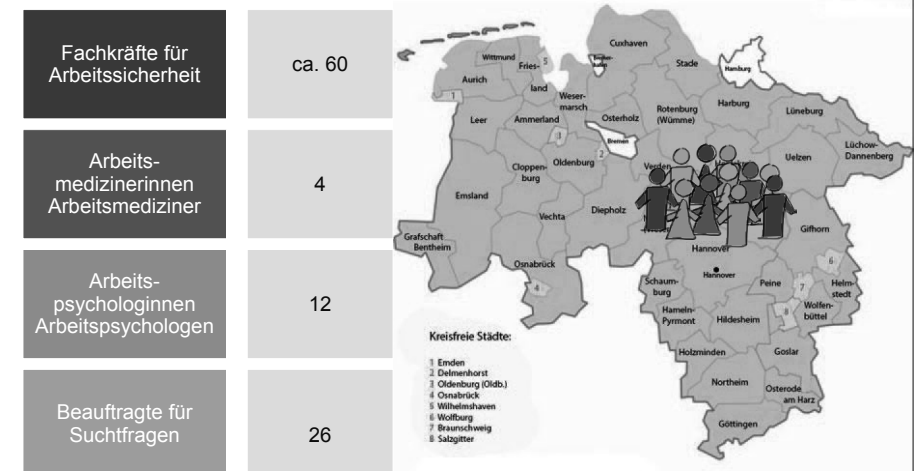
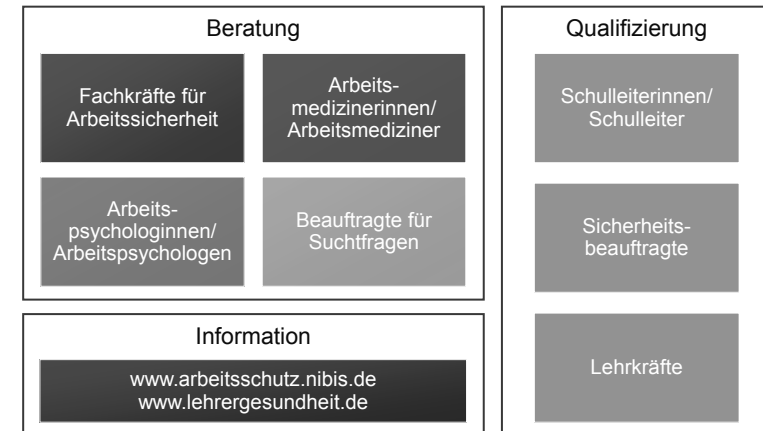
- Grundsätze und Ziele für einen umfassenden Arbeitsschutz
- Gesetzliche Vorgaben
- Verantwortung und Aufgaben im Arbeitsschutz
- Beratungssystem AuG für Schulen und Studienseminare
- Arbeitsschutzausschüsse auf den verschiedenen Ebenen
- Qualifizierungsmaßnahmen
- Informationen und Handlungshilfen



10. Februar 2014



Elemente des Unterstützungssystems





1. Integration von Arbeitsschutz in die Schulorganisation
2. Gefährdungsbeurteilung
3. Allgemeine Beratung
4. Qualifikation und Fortbildung
5. Psychische Gesundheit
6. Arbeitsplätze mit besonderen Anforderungen
7. Betriebliche Veränderungen
8. Arbeitsmedizinische Vorsorge
9. Besondere Bedingungen beim Personaleinsatz



... für Schulleiterinnen und Schulleiter

- Grundqualifizierung für neu ernannte SL und SemL
„Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz Schule/Studienseminar“
- Grundqualifizierung für amtierende SL und SemL
 - Grundlagen zum Themenfeld „Sicherheit und Gesundheit“
 - Arbeitsschutzorganisation und Gefährdungsbeurteilung
- Seminarveranstaltung „Gesund führen“
 - Grundlagen eines gesundheitsgerechten Führungsverhaltens
- Seminarveranstaltung „Gesunde Selbstfürsorge“
 - Professioneller Umgang mit beruflichen Anforderungen
- Seminarveranstaltung „Schnelles und professionelles Handeln bei Suchtauffälligen“
 - Vermittlung von Handlungssicherheit im Umgang mit der Dienstvereinbarung Sucht
- Coaching für Führungskräfte
 - Ziel: Professionalität und Gesundheit der Führungskräfte zu erhalten und zu fördern



... für Sicherheitsbeauftragte (gem. § 22 SGB VII)

3 Grundmodule:

- Rolle und Aufgaben der Sibe
- Mitwirkung bei der Gefährdungsbeurteilung
- Kommunikation und Kooperation

Weitere Aufbaumodule

... für Beauftragte im Arbeitsschutz (gem. § 13 Abs. 2 ArbSchG)

- Qualifizierung für Beauftragte für Erste Hilfe
- Qualifizierung für Beauftragte für Brandschutz und Evakuierung
- Qualifizierung für Gefahrstoffbeauftragte
- Fachkunde im Strahlenschutz (Neuerwerb und Aktualisierungskurse)

...für Lehrkräfte und Beschäftigte

- Selbst- und Stressmanagement
- Anleitung zur kollegialen Beratung
- Professionelles Handeln bei Suchtauffälligkeiten im Kollegium
- Mobbing/ Faires Verhalten am Arbeitsplatz
- Stimmschulung und Stimmhygiene

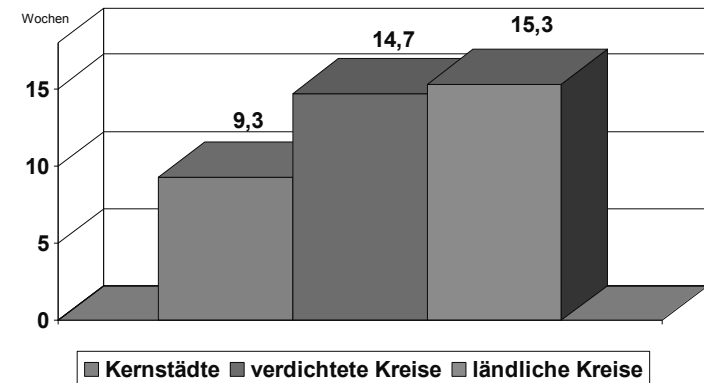
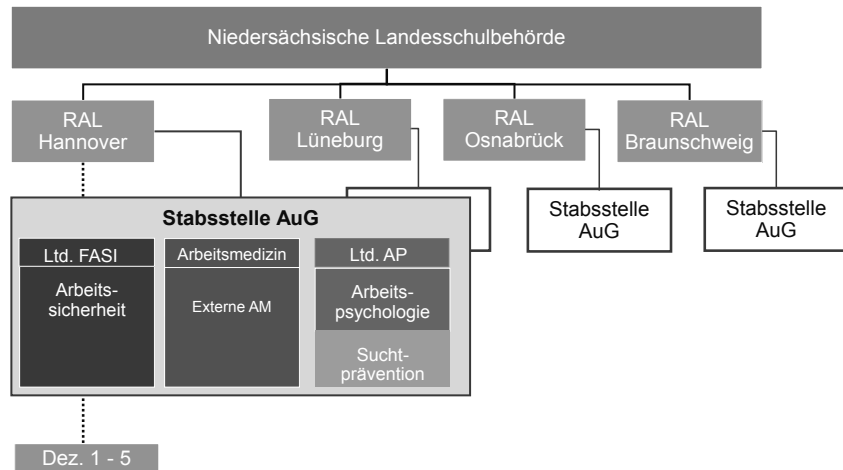


www.arbeitsschutz-schulen-nds.de

Alternative Zugangsweise:
www.lehrergesundheit.de

-> Umfangreiches Material
zum gesamten Themenbereich
„Arbeitsschutz und
Gesundheitsmanagement
in Schulen und Studienseminaren“





Quelle: Studie zu Wartezeiten in der ambulanten psychotherapeutischen Versorgung. BPTK



Kabinettsbeschluss der Landesregierung vom 02.07.2013

- CARE also ressortübergreifende Linienaufgabe im MI
- Pilotvorhaben CARE im Ressortbereich des MK für Beschäftigte in Schulen

Ziel: Physische und psychische Gesundheit sowie Beschäftigungsfähigkeit stärken und erhalten

Betroffene sollen Beratung und Unterstützung erhalten um...

- ungünstige Krankheitsverläufe frühzeitig zu identifizieren
- Heilbehandlung gezielt zu steuern und sicherzustellen

Wir wollen...

- Wartezeiten auf Behandlungen /Therapien verkürzen
- krankheitsbedingte Fehlzeiten reduzieren
- schnelle Rückkehr ins Arbeitsleben ermöglichen
- Frühpensionierungen und Frühverrentungen verhindern





Einrichtung von CARE- Beratungsstellen
in zwei Regionalabteilungen der NLSchB: Hannover und Braunschweig

Projektsteuerung durch MK (Referat AuG)
in Abstimmung mit MI

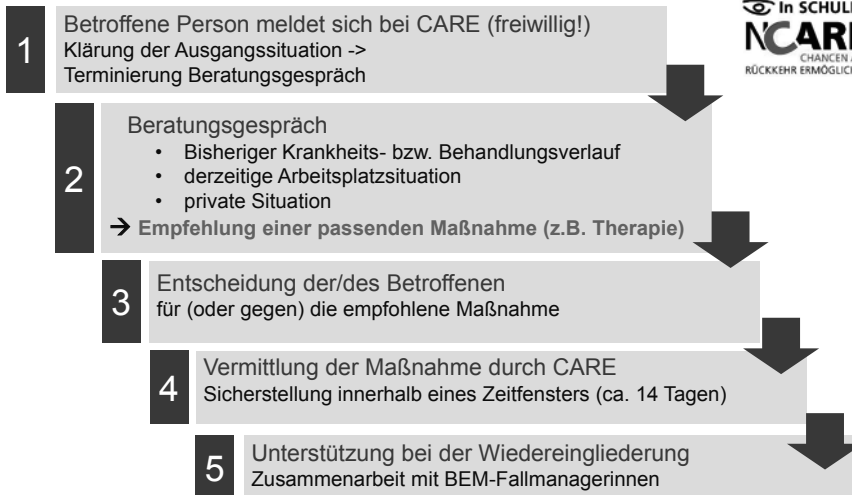
Landesweites Beratungsangebot für alle Beschäftigten in Schulen
(H + OS, BS + Lü)

Ausstattung der CARE - Beratungsstellen:

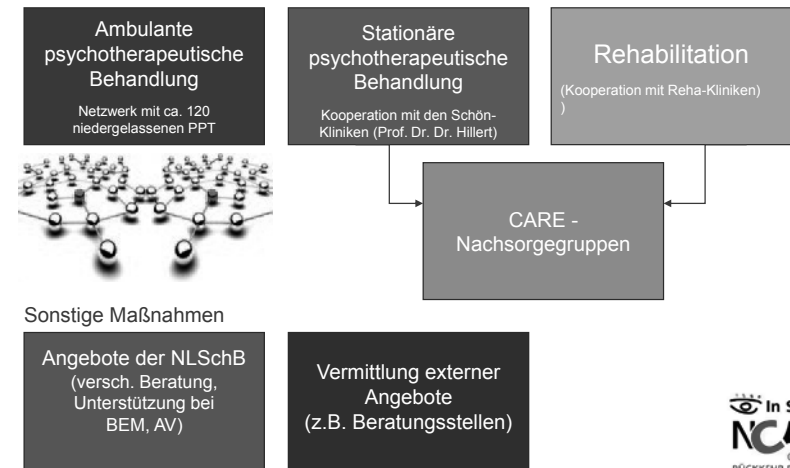
- Eine psychologische Psychotherapeutin (Leitung und Beratung)
- Verwaltungspersonal zur Unterstützung



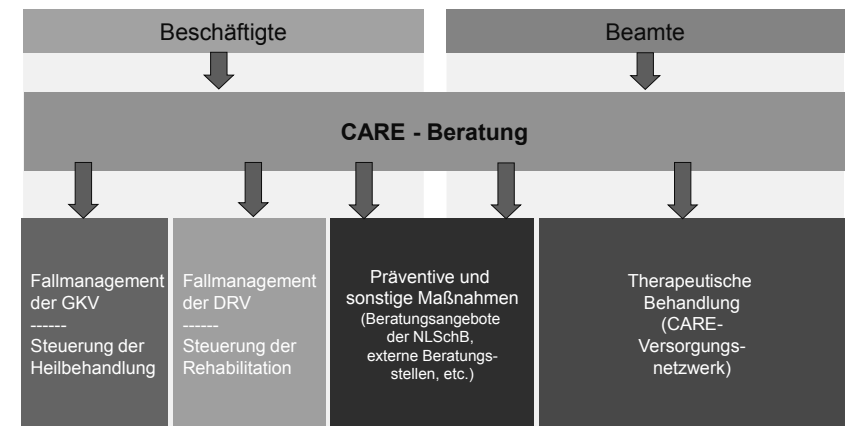
Verlauf einer CARE-Beratung



Psychotherapeutische Maßnahmen (berufsbezogen und zeitnah)



Zielgruppen für



Selbsteinschätzungstest im Rahmen von CARE



Anonymes Online-Testverfahren für Lehrerinnen und Lehrer zur Selbsteinschätzung ihres persönlichen Anforderungserlebens

- Mehrstufiges Verfahren auf Grundlage anerkannter standardisierter psychologischer Tests
- Ermittelt werden Belastungsfaktoren in beruflichen, familiären und privaten Bereichen
- Der Test liefert Informationen zum Stresslevel, zu Angststörungen, Depressionen und sonstigen Gefährdungen
- Dauer: etwa 10 min



Karin Kayser, Ref. AuG

20



Selbsteinschätzungstest im Rahmen von CARE



Persönliche Auswertung:

- Individueller Bericht mit Angaben zur persönlichen Belastungssituation
- Hinweise auf Gefährdungssituationen
- Handlungsempfehlungen zur Stressbewältigung
- Individuelle Empfehlung:
 - > Hinweis auf CARE-Beratungsstellen
 - > Hinweis auf die präventive Angebote im Bereich AuG



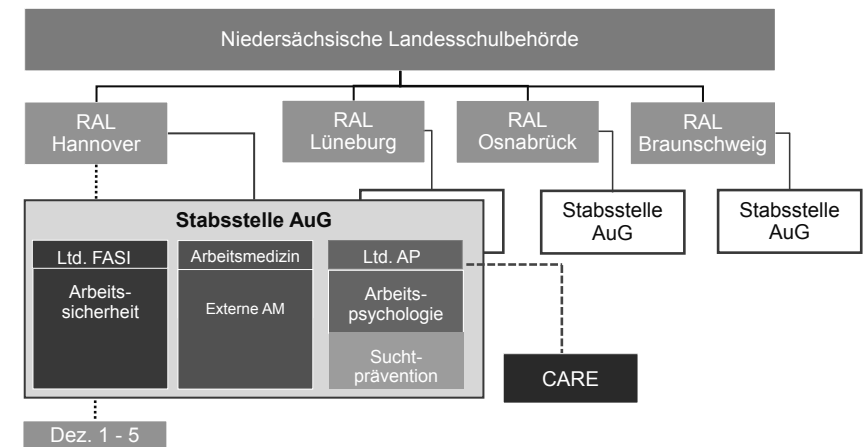
Der Test steht auf der Webseite www.lehrergesundheit.de zur Verfügung.

Karin Kayser, Ref. AuG

21



Organisation CARE in der NLSchB



Karin Kayser, Ref. AuG

22



Betriebliches Eingliederungsmanagement



Karin Kayser, Ref. AuG

23





Betriebliche Eingliederung von langzeiterkrankten Landesbediensteten in öffentlichen Schulen

Konzept des Niedersächsischen Kultusministeriums zur Umsetzung des § 84 Abs. 2 SGB IX zum BEM

11.11.2013

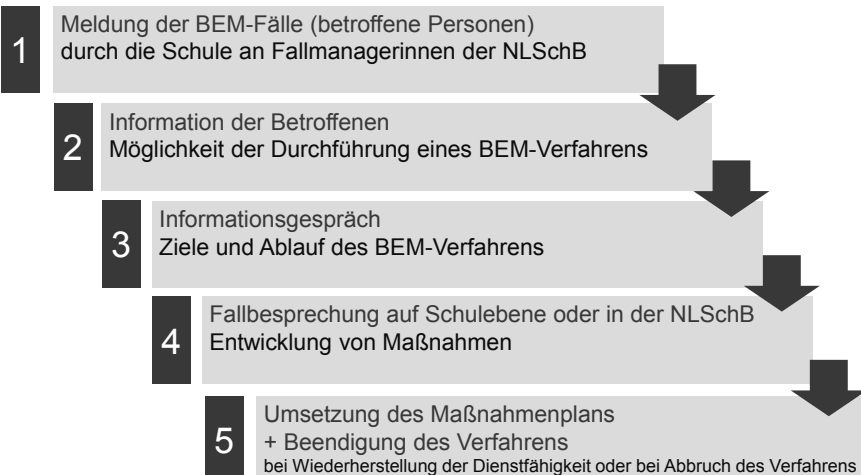
Zielsetzung

- Unterstützung der verantwortlichen Personen in Schule und NLSchB
- Entwicklung von individuellen Maßnahmen zur nachhaltigen Wiedereingliederung in den Schuldienst

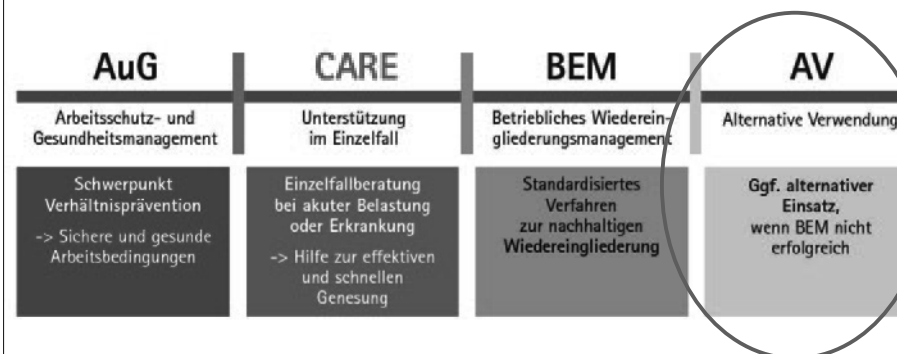
Wesentliche Inhalte

- Einführung eines landesweit standardisierten Verfahrens
- Einsatz von Fallmanager/innen in der NLSchB
- BEM-Verfahren auf Schulebene oder auf Ebene der NLSchB möglich

Ablauf des BEM-Verfahrens



Alternative Verwendung



Alternative Verwendung



Alternative Verwendung von langzeiterkrankten Landesbediensteten in öffentlichen Schulen im Rahmen des Gesundheitsmanagements

Konzept des Niedersächsischen Kultusministeriums zur Umsetzung des § 26 BeamStG zur anderweitigen Verwendung

(aktualisierte Fassung; 11.11.2013)

Ziel ist es...

... die betroffenen Personen nach Möglichkeit im Arbeitsprozess zu belassen. Einer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll vorgebeugt werden.

Eine Rückführung in den Schuldienst wird angestrebt.



Anderweitige und alternative Verwendung



Reguläre Aufgaben...

... im Ressortbereich des MK (NLSchB, NLQ, MK)
Reguläre geeignete Stellen, Vergabe von Anrechnungsstunden oder Abordnungen,

Arbeitsplätze im Landesdienst ...

... außerhalb des Ressortbereichs des MK
Vermittlung möglicher Arbeitsplätze über die Jobbörse des MI

Alternative Arbeitsplätze

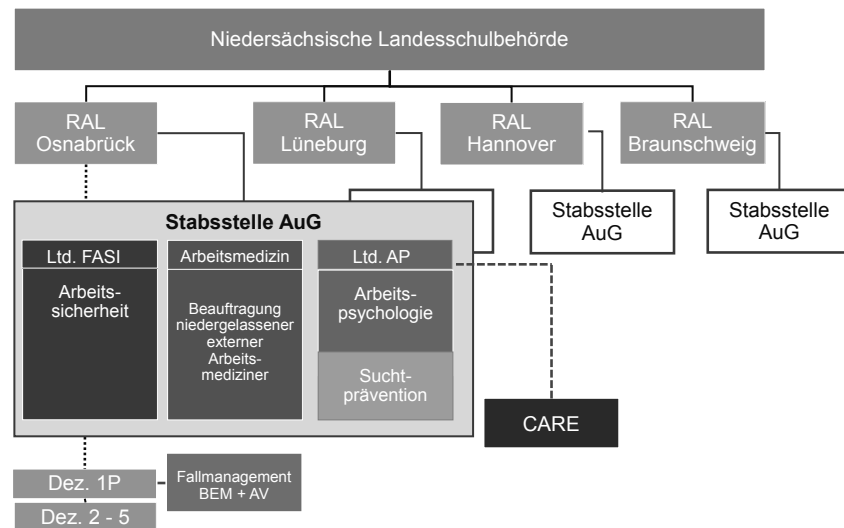
Einrichtung von zusätzlichen Arbeitsplätzen für Lehrkräfte in alternativer Verwendung
-> Unterstützung bei der Bearbeitung besonderer Aufgaben im Ressortbereich des MK (NLSchB, NLQ, MK)

Karin Kayser, Ref. AuG

28



Organisation: Gesamtbereich Arbeit und Gesundheit in der NLSchB



Karin Kayser, Ref. AuG

29

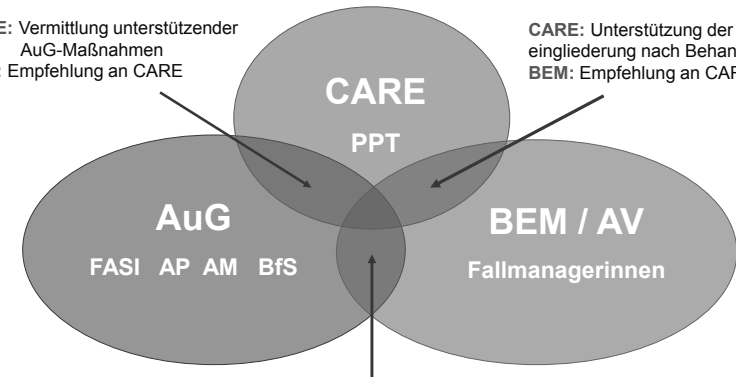


Schnittstellen AuG – CARE - BEM



CARE: Vermittlung unterstützender AuG-Maßnahmen
AUG: Empfehlung an CARE

CARE: Unterstützung der Wiedereingliederung nach Behandlung
BEM: Empfehlung an CARE



AUG: Mitwirkung von AuG in BEM-Fallbesprechungen
BEM: Vermittlung unterstützender AuG-Maßnahmen

-> Enge Zusammenarbeit und Austausch zwischen AuG, CARE und BEM erforderlich

Karin Kayser, Ref. AuG

30





Betriebliche Gesundheitsförderung M-V

Schwerin, Juli 2016

Die Beurteilung der psychischen Belastungen der Lehrkräfte in öffentlichen Schulen

- Umsetzung der neuen Bestimmungen in den §§ 4 und 5 Arbeitsschutzgesetz, psychischen Belastungen
- im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung
- Entwickelt in Zusammenarbeit mit den Universitäten Greifswald und Rostock
- Orientiert am IGA Report 1/2013 der DGUV

anonymisierter Kurzfragebogen

- Soziale Aspekte – 6 Fragen
- Arbeitsorganisation - 5 Fragen
- Arbeitsaufgaben – 3 Fragen
- Arbeitsumgebung – 4 Fragen

Was wird gemessen? Belastung, nicht Beanspruchung.

Orientierendes Verfahren

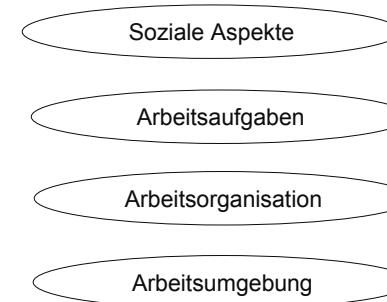
- praktikabel für Schulleitungen, Lehrkräfte
- Einführung und Auswertung durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit – Objektivität als externe Fachkraft
- Interpretation dadurch auch objektiv
- Auswertung mittels einer Excel-Programms
- Beantwortung durch Beschäftigten, meist auf DB
- freiwillige Teilnahme der Schulen/ Beschäftigte

theoretisch fundierte und überprüfte Gütekriterien

- Objektivität bei Durchführung, Auswertung und Interpretation
- Reliabilität, relativ genau an unterschiedlichen Tagen
- Validität – es misst nur Arbeitsbelastungen
 - Die Durchführungsobjektivität ist somit gegeben
 - Datenschutz sichergestellt

Die Beurteilung der psychischen Belastungen

Kurzfragebogen



Beurteilung der psychischen Belastungen

Stand 04.01.2017

Frage	Beurteilung			
	gar nicht	wenig	mittel	sehr
1. Die Arbeitsbelastung ist so hoch, dass sie die Gesundheit gefährdet.				
2. Die Arbeitsbelastung ist so hoch, dass sie die Gesundheit gefährdet.				
3. Die Arbeitsbelastung ist so hoch, dass sie die Gesundheit gefährdet.				
4. Die Arbeitsbelastung ist so hoch, dass sie die Gesundheit gefährdet.				
5. Die Arbeitsbelastung ist so hoch, dass sie die Gesundheit gefährdet.				
6. Die Arbeitsbelastung ist so hoch, dass sie die Gesundheit gefährdet.				
7. Die Arbeitsbelastung ist so hoch, dass sie die Gesundheit gefährdet.				
8. Die Arbeitsbelastung ist so hoch, dass sie die Gesundheit gefährdet.				
9. Die Arbeitsbelastung ist so hoch, dass sie die Gesundheit gefährdet.				
10. Die Arbeitsbelastung ist so hoch, dass sie die Gesundheit gefährdet.				
11. Die Arbeitsbelastung ist so hoch, dass sie die Gesundheit gefährdet.				
12. Die Arbeitsbelastung ist so hoch, dass sie die Gesundheit gefährdet.				
13. Die Arbeitsbelastung ist so hoch, dass sie die Gesundheit gefährdet.				
14. Die Arbeitsbelastung ist so hoch, dass sie die Gesundheit gefährdet.				
15. Die Arbeitsbelastung ist so hoch, dass sie die Gesundheit gefährdet.				
16. Die Arbeitsbelastung ist so hoch, dass sie die Gesundheit gefährdet.				
17. Die Arbeitsbelastung ist so hoch, dass sie die Gesundheit gefährdet.				
18. Die Arbeitsbelastung ist so hoch, dass sie die Gesundheit gefährdet.				
19. Die Arbeitsbelastung ist so hoch, dass sie die Gesundheit gefährdet.				
20. Die Arbeitsbelastung ist so hoch, dass sie die Gesundheit gefährdet.				

Die Beurteilung der psychischen Belastungen

- lediglich als orientierendes Verfahren gedacht
- **Expertenverfahren** möglich bei Teilnahme im „Landesprogramm zur Betrieblichen Gesundheitsförderung an öffentlichen Schulen“
 - Nutzung des Inventars zur Erfassung von Gesundheitsressourcen im Lehrerberuf (IEGL)
 - AVEM, BESL, ABC-L/U/V

Die Beurteilung der psychischen Belastungen

- Auswertung Kurzfragebögen erfolgt nach dem Ampelprinzip
- bis zu 1/3 der Beschäftigten gibt eine Fehlbelastung an, dann grün
- 1/3 bis 2/3 dann gelb
- über 1/3 dann rot, in dem Fall müssen Maßnahmen durch den Schulleiter eingeleitet werden
- die Ergebnisse erhält nur die Schule, Gesamtauswertung Ministerium, bei Problemen allgemeine Info an Schulaufsicht

Die Beurteilung der psychischen Belastungen

- Auswertung und Umsetzung der notwendigen Maßnahmen in Eigenverantwortung des Schulleiters, die Verantwortung als Arbeitgeber wurde ihnen mit VwV übertragen
- Helfer müssen / können angefordert werden (BÄ, Spsy, FaSi, AMD/ TÜV, Beratungssystem des IQ M-V, Schulaufsicht u.a.)
- Evaluation der Maßnahmen ebenfalls in Eigenverantwortung, Zweitebefragung nach zwei bis drei Jahren

Ergebnisse

- bisher 67 Schulen (ca.13%) teilgenommen
 - bei sozialen Aspekten überwiegend grün (fünf von sechs), ein rot - bei Problemen erhält man Unterstützung durch externe Fachkräfte
 - Arbeitsaufgaben von fünf - drei grün und zwei rot - Differenzierung bei Leistungsunterschieden in Klassen und häufig Unterrichtsstörungen
 - Arbeitsorganisation, von drei zwei grün, rot – zu wenig Erholungsphasen in Schule und zu Hause
 - Arbeitsumfeld, zwei grün, zwei rot (zu viel Lärm und zu wenige Rückzugsräume)

Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

aktuelles Projekt zur Umsetzung staatlicher Verordnungen

- Gefahrstoff- und Strahlenschutzverordnung
 - externes Büro - zusätzlich zur regelmäßigen Betreuung durch die zwei FASI - engagiert

Umsetzung staatlicher Verordnungen

- Unterstützung der Chemie- und Physiklehrer (SammlungsleiterIn und Strahlenschutzbeauftragte(r)) durch eine weitere externe Fachkraft für Arbeitssicherheit (2015-2018)



Umsetzung staatlicher Verordnungen

- Hilfe bei:
 - Erstellung Gefahrstoffkataster
 - Umkennzeichnung nach GHS / CLP – Verordnung
 - Prüfung der Formalien im Sinne Strahlenschutz-VO
 - Erstellung von Entsorgungslisten für Chemikalien / Strahlungsquellen

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

Schwerin, Juli 2016

14

Dienstvereinbarung

... zwischen dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur M-V, dem Lehrerhauptpersonalrat und der Hauptschwerbehindertenvertretung der öffentlichen Schulen seit 2014, seit Oktober 2014 schrittweise umgesetzt

- Zur Ausgestaltung und Umsetzung des BEM
- Definition und Festlegung...
 - ... der Ziele
 - ... der beteiligten Personen
 - ... des Verfahrens
 - ... möglicher Maßnahmen
 - ... der Einhaltung des Datenschutzes und Freiwilligkeit

Schwerin, Juli 2016

15

Struktur der Arbeit in den einzelnen Schulamtsbereichen

vier BEM-Beraterin im Institut für Qualitätsentwicklung

weitere Mitglieder des ständigen Integrationsteams

- Bezirkspersonalrat, Bezirksschwerbehindertenvertretung, Schulrat als Leiter

mögliche externe Partner

- FaSi, Betriebsärzte, DRV, Integrationsamt, Krankenkassen etc. je nach Bedarf

Schwerin, Juli 2016

16

Zahlenbeispiele aus 2015 ca. 12.500 Beschäftigte

Anzahl BEM-Berechtigter

- 1.257 (Erfassungszeitraum zwei Jahre)

Annahme

- 265
- Annahmequote: 21%

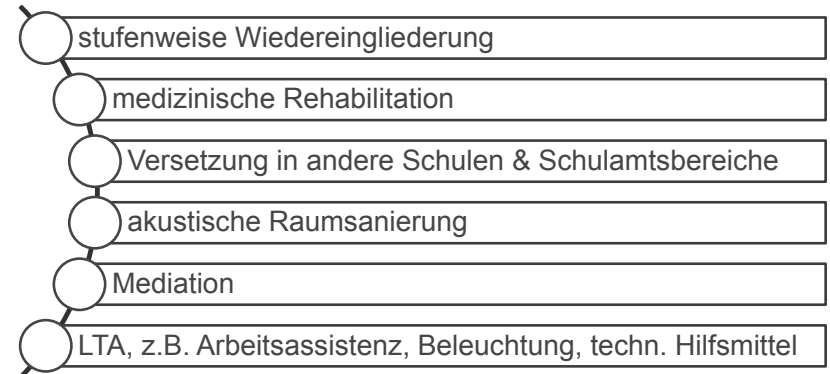
Anzahl Gespräche

- 497
- durchschnittlich 1,9 Gespräche pro BEM-Fall

Schwerin, Juli 2016

17

Beispiele bisheriger Maßnahmen



Schwerin, Juli 2016

18

nachzulesen im Bildungsserver M-V unter:

<http://www.bildung-mv.de/lehrer/lehrergesundheit/>

Schwerin, Juli 2016

19

Gesunder Arbeitsplatz Schule Länderforum 2016 - Dresden

Handlungsfelder / Aktivitäten / Projekte

Joachim Schröder
Christa Wanzeck-Sielert



Schleswig-Holstein. Der echte Norden.

Zuständigkeiten



Drei Institutionen:

- IQSH – Zentrum für Prävention
- Arbeitsmedizinischer Dienst
- Schulpsychologischer Dienst



Arbeitsschutz



Aktivitäten und Handlungsfelder

- **Arbeits- und Gesundheitsausschuss im Ministerium für Schule und Berufsbildung (MSB)**
- **Sicherheit im Gebäude → UK- Nord**
- **Sicherheitsbeauftragte an allen Schulen**

Handlungsfelder

- **Gefährdungsbeurteilung unter Einbeziehung der psychische Belastung**
- **Arbeitsmedizin**
- **Unfallversicherung**
- **Schwerbehindertenvertretung**

Gesundheitsschutz

Krisen- und Notfallmanagement

Notfallwegweiser



Gesundheitsförderung

- Suchthilfe
- Rehabilitation
- BAP – Ansprechpartner bei psychischer Belastung
- BEM
- Fortbildungsangebote zur Lehrergesundheit

Fortbildungen zur Lehrergesundheit

Schulentwicklungstage (SET):

- Kommunikation / Kooperation
- Stressbewältigung / Resilienz / Selbstfürsorge



**Verhaltens- und
Verhältnisprävention**

Trainings (2 Module):

- Kommunikation
- Resilienz
- Selbstfürsorge



Verhaltensprävention

**Psychisch gesund im Lehrerberuf: AGIL für Lehrkräfte
in Kooperation mit der Schön-Klinik, Bad Bramstedt**
→ Angebot für belastete Lehrkräfte (6 Module)

Fortbildung zu Atem – Stimme – Sprechen
für Anfänger/Fortgeschrittene

Ausblick: Aktivitäten und Projekte

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Vereinbarung zum BGM mit den Spitzenverbänden der Gewerkschaften und dem Arbeitgeber auch im Bildungsbereich:

- Strukturiertes Verfahren zu BEM
- Stärkere Verankerung der Suchthilfe in den Regionen
- Veranstaltungen zu Gefährdungsbeurteilungen an Schulen

Neue Fortbildungsangebote

Schwerpunktthema Schuljahr 2016/17:

Psychische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen

- Mind Matters: Mit psychischer Gesundheit gute Schule entwickeln
- Verrückt? Na Und? - IRRSINNIG MENSCHLICH

„Stark starten!“ –

ein Angebot für neu berufene Lehrkräfte nach dem Referendariat

SIS – Stark im Stress

Gesunder Umgang mit Stress und negativen Emotionen

Mobbing unter Lehrkräften in der Schule

Formen, Auswirkungen und Möglichkeiten der Bewältigung

Anhang

Tagungsprogramm

Länderforum 19./20.09.2016 zum Thema: Gesundheitsmanagement an und für Schulen
-der Schulleiter als Manager

SÄCHSISCHE
BILDUNGSAGENTUR



TOP 1	<p>Grußwort: <i>Staatsministerin Brunhild Kurth, Sächsisches Staatsministerium für Kultus</i></p> <p>Eröffnung: <i>Béla Bélafi</i> <i>Direktor der Sächsischen Bildungsagentur</i></p> <p>Einführung in das Länderforum, das Organisationsteam:</p> <p><i>Ute Bäro</i> Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport</p> <p><i>Hella Graube, Elke Naumann</i> Stabsstelle für Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement der Sächsische Bildungsagentur</p> <p><i>Dr. rer. nat. Dipl.-Psych. Reingard Seibt</i> TU Dresden, Medizinische Fakultät</p>
TOP 2	<p><i>Stressoren in der Schulpraxis – Stress und seine Entstehung in der Schule unter Berücksichtigung präventiven Schulleiterhandels</i></p> <p><i>Dr. Jantowski</i> Direktor Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien</p>
TOP 3	<p><i>Notwendigkeit und Möglichkeiten der betriebsärztlichen Unterstützung von Schulleitern zum Erhalt und zur Förderung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit von Lehrkräften</i></p> <p><i>Prof. Dr. Scheuch, Herr Dr. Pardula</i> Zentrum für Arbeit und Gesundheit Sachsen GmbH (ZAGS)</p>

TOP 4	<p><i>Arbeitsschutzmanagementsystem »AManSys« – Unterstützungsinstrument für die Schulleitung</i></p> <p><i>Dr. Unger, TU Chemnitz</i> Professur Arbeitswissenschaft und Innovationsmanagement CLtr. Arbeits- und Gesundheitsschutz</p>
TOP 5	<p><i>Einbindung der Unfallkasse Sachsen in die Führungskräftequalifikation für Schulleiter des Sächsischen Bildungsinstitutes – Fortbildungsbau-stein Unternehmerverantwortung im Arbeits- und Gesundheitsschutz und Präventionsarbeit</i></p> <p><i>Frau Mierdel</i> Unfallkasse Sachsen Meißen</p>
TOP 6	<p><i>Gesundheitsmanagement (unter Beachtung der Bereiche der Länderabfrage)</i></p> <p><i>Frau Dr. rer. nat. Dipl.-Psych. Reingard Seibt</i> TU Dresden, Medizinische Fakultät</p>
TOP 7	Länderberichte – einschließlich Diskussion

Informationen zu den Hauptreferenten

Dr. Jantowski,



- seit 2010 Direktor Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien
- seit 2006 Lehrbeauftragter der Friedrich-Schiller- Universität Jena, Institut für Erziehungswissenschaft, Professur für Forschungsmethoden
- 2007-2009 Vertretung der Professur für Unterrichtsforschung und Weiterbildung der Universität Freiburg
- 1998-2006 Lehrer für Deutsch/Geschichte am Gymnasium Greiz
- Interessens-, Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Lehrerbildung, Empirische Sozialforschung, Stress- und Belastungsforschung

Herr Prof. Dr. Scheuch,



- Facharzt für Arbeits- und Sozialmedizin, Zusatzbezeichnung Sozialmedizin, Umweltmedizin
- 2003 – 2006 Präsident der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM), jetzt Ehrenrat
- Ab 2008 Vorsitzender/ stv. Vorsitzender des Wissenschaftlichen Beirates der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
- 1982 – 1993 Lehrstuhlinhaber Arbeitsmedizin und Leitung des Instituts der Medizinischen Akademie Dresden
- 1993 – 2010 C4-Professor und Leitung des Instituts an der Medizinischen Akademie Dresden
- 1999- 2015 Leiter/Direktor des Zentrums für Arbeit und Gesundheit Sachsen

Herr Dr. Pardula,



- Facharzt für Arbeitsmedizin, Betriebsarzt
- Studium der Humanmedizin in Würzburg und Dresden
- Approbation 2006
- Promotion im Fach Neurochirurgie unter Frau Prof. Schackert (Uniklinikum Dresden) mit dem Thema: Der Langzeitverlauf der intrathekalen Baclofentherapie bei Patienten mit schwerer zerebraler Spastik
- klinisch internistische Ausbildung in der Weißeritzklinik Freital und St. Joseph-Stift Dresden
- 2013 Fortbildungszertifikat der Sächsischen Akademie für ärztliche Fort- und Weiterbildung für den Zeitraum 03.09.2013 bis 02.09.2018

Dr. Unger, TU Chemnitz, Professur Arbeitswissenschaft und Innovationsmanagement, CLtr. Arbeits- und Gesundheitsschutz

- seit 2005 an der Professur Arbeitswissenschaft und Innovationsmanagement und leitet das Fachgebiet Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Berufliche Qualifizierungen:
Fachkraft für Arbeitssicherheit (Öffentlicher Dienst)
Promotion: Dr.-Ing. (Textiltechnik)
Studium: Dipl.-Ing. (Verarbeitungsmaschinenkonstruktion)



Frau Mierdel, Unfallkasse Sachsen Meißen

- seit 1998 Aufsichtsperson und seit 2016 Fachbereichsleiterin Bildungswesen bei der Unfallkasse Sachsen
- Berufliche Qualifikation:
Aufsichtsperson nach SGB VII
Studium: Dipl.-Ing. (Arbeitsingenieurwesen)



Frau Dr. rer. nat. Reingard Seibt

Bereichsleiterin Psychophysiologische Diagnostik, Medizinische Fakultät der TU Dresden

Ausbildung:

- Psychologiestudium an der Technischen Universität Dresden
- 1988 Promotion zum Doktor der Naturwissenschaften (Dr. rer. nat.) an der Universität Leipzig
- Postgraduales Studium an der Akademie für Ärztliche Fortbildung Berlin "Fachwissenschaftler der Medizin", Fachrichtung Physiologie

Arbeitsschwerpunkte:

- Lehrerbelastung und -gesundheit
- Präventionskonzepte
- Schichtarbeit

Funktionen:

- DGAUM stellv. Arbeitsgruppenleiterin: Psychische Gesundheit
- Europäische Vereinigung für Aktives Anti-Aging e. V. (EVAAG)
- Beirat für Qualitätssicherung
- Forum Arbeitsphysiologie (FAP) e. V.



Präsentation 1

Andreas Jantowski

Stressoren in der Schulpraxis – Stress und seine Entstehung in der Schule unter Berücksichtigung präventiven Schulleiterhandelns

Lehrergesundheit im 21. Jahrhundert



„Die Säbelzahn timer von heute sind E-Mails, Besprechungen und Konflikte. Doch anders als früher können die Menschen heutzutage weder flüchten noch körperlich kämpfen. Das Adrenalin kann nicht abgebaut werden und hält den Körper auch abends noch auf Hochtouren.“

Schröder, J.-P.: Erfolgsgeheimnis Energiemanagement. In: PädF 2/2016 S. 63.

Gliederung



1. Veränderung im Lehrerberuf
2. Schulqualität und Lehrergesundheit
3. Belastung, Beanspruchung, Stress
4. Stressoren im Schulalltag
5. Be- und Entlastungsfaktoren für Lehrergesundheit
6. Befunde zur Lehrergesundheit
7. Schulisches Gesundheitsmanagement
8. Salutogenese und salutogenetische Führung
9. Interventionsmöglichkeiten zur Förderung der Lehrergesundheit

Thesen



1. Die vorliegenden Befunde zur Lehrergesundheit können nur als unzureichend bezeichnet werden, weil sie zu einem Großteil auf der Selbsteinschätzung der Lehrpersonen beruhen
2. „Harte Daten“ liefern keine Anhaltspunkte für eine stärkere gesundheitliche Belastung von Lehrkräften, wohl aber für eine starke Allgemeinbelastung.
3. Viele Stressoren können durch Verhaltens- und Verhältnisänderung minimiert werden.
4. Lehrergesundheit ist die Grundbedingung erfolgreicher Schule und stark vom Leitungshandeln in Schule abhängig.
5. Gesundheitsmanagement ist eine Kernaufgabe von Schule, wird jedoch von Schulleitern häufig unterschätzt.

„Aus dem einst klassischen Lehrerberuf hat sich ein Kultur-, Gesellschafts- und Sozialberuf mit bürokratischen Tätigkeiten entwickelt. Er ist durch soziale und interaktive Emotionsarbeit gekennzeichnet und geht zugleich mit hohen Anforderungen sowie Mehrfachbelastungen einher. Das idealisierte Leitbild von Lehrkräften ist mit unterschiedlichen Rollen als Erzieher, Partner, Berater, Vermittler, Sozialarbeiter, Professioneller Manager und politischer Aufklärer assoziiert.“

(Scheuch K. et.al. Lehrergesundheit. In: Deutsches Ärzteblatt Nr. 20 2015. S. 347.)

„Der Schulalltag ist stark von den Entwicklungen der Informationstechnologie geprägt, aber auch von einem immer stärker multikulturell geprägten Sozialleben und zunehmender Autonomie der Schule. Für Lehrkräfte ergibt sich daher ein größerer Anteil an Aufgaben des Schulmanagements und der Schulverwaltung.“

(Scheuch K. et.al. Lehrergesundheit. In: Deutsches Ärzteblatt Nr. 20 2015. S. 347.)

- Schulqualität beginnt mit Lehrergesundheit (Schneider 2014, S. 34)
- Führungskultur = zentraler Gesundheitsfaktor
(Sitek 2016, S.70; Burow 2016, S.67; PädF 2/2016)
- Gesundheit = strategischer Faktor für Leistungsfähigkeit und – bereitschaft, für Schulkultur, Unterricht und Schulqualität (Hundeloh 2013, S.34 Päd 6/13.)
- Gesundheit = Erfolgsfaktor der Schule (Paulus 2013, S.7 Päd 6/13.)
- Aber: Lehrerberuf hoch belastende Profession mit hoher Stressbelastung

- Psychische Belastung wird verstanden als die Gesamtheit der erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und auf ihn psychisch einwirken (DIN EN ISO 10075, Richter 2000, S.9). Die auf das menschliche Erleben und Verhalten einwirkenden Einflüsse werden zuerst einmal entgegen dem alltagssprachlichen Gebrauch als neutral angesehen.
- Psychische Beanspruchung wird verstanden als die individuelle, zeitlich unmittelbar und nicht langfristige Auswirkungen der psychischen Belastung im Menschen in Abhängigkeit von seinen individuellen Voraussetzungen und seinem Zustand (Ressourcen) (DIN EN ISO 10075, Richter 2000, S.9)

In: Hundeloh, Lehrergesundheit – Impulse für die Entwicklung guter gesunder Schulen 2012

- Definition:

- Zustand außergewöhnlich starker körperlicher oder psychischer Anforderungen als Reaktion auf eine aktuelle Situation.
- Psychologisch: unspezifische Aktivierung des Körpers mit spezifischen körperlichen Reaktionen (Hormonausschüttung, Anspannung) (Bamberg/Busch und Ducki 2003)
- Neurobiochemisch – hormonelle Rückkopplung auf eine Gefahr, die den Körper in kürzester Zeit auf Kampf oder Flucht programmiert (Schröder 2016, S.63 PädF2)

- Stress entsteht aus transaktionaler Sicht durch:

1. Wahrnehmung einer Situation, die als bedeutsam eingeschätzt wird (Aufmerksamkeitslenkung)
2. Einschätzung (Bewertung) einer Situation als Herausforderung, Gewinn, Bedrohung oder Verlust
3. Abgleich der Anforderungen der Situation mit den vorhandenen Ressourcen;

--> siehe Handout

- Stressforschung:

1. biologische Stressforschung (Hans Selye) Stress als Reaktion des Körpers auf Umwelt
2. Transaktional (Richard Lazarus) Stress als Interaktion; untersucht und legt die Bedeutung und wirkweise von Stressoren in Abhängigkeit von den individuellen und Gruppenbezogenen Bewältigungsmöglichkeiten dar. (Franke/Franzkowiak 2011)

- a. Ressourcen übersteigen Anforderungen

= keine/kaum Stressreaktion

- b. Ressourcen genügen Anforderungen

= positive Stressreaktion; Äquilibration

- c. Ressourcen genügen Anforderungen nicht

= negative Bewertung der Situation --> akuter Stress.

Bei dauerhaftem Ungleichgewicht chronische Stressreaktion, dauerhaft erhöhter Cortisol Spiegel, Schwächung der Immunabwehr. Durch permanente Anspannung und Erholung Symptome der Erschöpfung, Schlaflosigkeit, Kopfschmerz, Hypertonie, Verdauungstrakt Erkrankungen, Depressionen und kardiogene Erkrankungen (Schröder 2016, S. 63 PädF 2)

Gruppe von Stressoren (Franke/Franzkowiak, 2011)

Alltagsbelastungen und physikalisch-sensorische Stressoren	<ul style="list-style-type: none"> • Hetze • Zeitlicher Druck, Arbeitsverdichtung • Lärm • Reiz- oder Schlafentzug
Leistungs- und soziale Stressoren	<ul style="list-style-type: none"> • Über- und Unterforderung • Konkurrenz • Isolation • Zwischenmenschliche Konflikte
Körperliche Stressoren	<ul style="list-style-type: none"> • Verletzung • Schmerz • Hunger • Starke Funktionseinschränkungen
Lebensverändernde kritische Ereignisse	<ul style="list-style-type: none"> • Verlust von Bezugspersonen, von wichtigen Rollen und dem Arbeitsplatz • Plötzliche Einschränkungen von Gesundheit und Leistungsfähigkeit
chronische Spannungen und Belastungen	<ul style="list-style-type: none"> • Rollenkonflikte in Beruf und Familie • Dauerhafte Arbeitsüberlastungen • Lang andauernde Krankheiten
Kritische Übergänge im Lebenslauf	<ul style="list-style-type: none"> • Adoleszenz und junges Erwachsenenalter • Pubertät, Wechseljahre • Berufseinstiege oder -ausstiege • Übergang ins Rentnerdasein • „Empty nest“-Syndrom

Belastungsfaktoren für Lehrergesundheit

8. Fehlerangst (Sitek 2014; Burow 2016)
9. Fehlende Priorisierung (ebd.)
10. „Einzelkämpfertum“ und als unzureichend wahrgenommene Unterstützung durch Kolleg_innen und Eltern (Jantowski 2011, S. 71; Jantowski/Vogt 2012, S. 139; Jantowski/Ebert 2014 In: Kleinespel 2014)
11. Zunehmende schwieriger werdende Elternarbeit (Jantowski et.al. 2012, S. 398)
12. Störungen und Schülerdisziplin (Döring-Seipel 2014, S.19)
13. Diskrepante Rollenerwartungen (Krause/Dorsemagen 2011, Döring-Seipel 2014.S.19)

Belastungsfaktoren für Lehrergesundheit

1. Zeitdruck, quantitative Überforderung (Döring-Seipel 2014 In: Die BBS Nr.66, S.19-22)
2. Zunahme einengender bürokratischer Regelungen (Burow 2016, S. 66 PädF 2/2016)
3. Innovationen verhindernde Rahmenbedingungen (ebd., auf Basis Bloom et.al 2014)
4. Hohes Maß an Regeldichte (Schröder 2016, S.65 PädF 2/2016)
5. Hohes Maß an Fremdbestimmung (ebd.)
6. Hohe soziale Interaktionsdichte (Hiller 2013, S.8 In: schulmanagement Nr. 4)
7. Hohe Entscheidungsichte in kürzester Zeit (ebd.)

Entlastungsfaktoren

1. Soziale Unterstützung, Wertschätzung und hohe Selbstwirksamkeit, Möglichkeiten der sozialen Interaktion und vielfältige Sozialkontakte (Jantowski/Ebert 2014; Döring-Seipel 2014; Richter 2000)
2. Ressourcenstärkung und Risikovermeidung (Seitz 2014, S.34 In: schulmanagement Nr. 3)
3. Positive Rückmeldungen, Intensive Zusammenarbeit und funktionierender Informationsfluss im Kollegium und zur Leitung (Christensen/Reiner 2008; Döring-Seipel 2014)
4. Gelingender Kommunikation (Burow 2016, S.67 PädF 2/2016)
5. Konkrete Anforderungen mit klarer Verständlichkeit und klarer Verantwortlichkeit (Jantowski 2012)

6. Anforderungsvielfalt und Autonomie; Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten (Scheuch/Seibt 2008; Schreyögg 2003)
7. Achtsamkeit, Distanzierungsfähigkeit und Vorrang aktiver Bewältigungsformen und offenes Problemorientiertes Organisationsklima (Döring-Seipel 2014, S.20f.; Schreyögg 2003)
8. Hohes Kohärenzgefühl, Ganzheitlichkeit und Sinnhaftigkeit (Richter 2000; Scheuch/Seibt 2008)
9. Realistische Einschätzung vorhandener Ressourcen (Machbarkeit vor Wünschbarkeit) (Sieland et.al 2016, S.48 PädF 2/2016)
10. Nach Bandura (2004) wechselseitige Hilfe, gemeinsame Überzeugungen, Werte und Regeln, Mitarbeiterorientierte Führung (ebd.)

- Lehrerberuf: Belastungsbild relativ klar, Krankheitsbild wenig erforscht
- 11 überfordern sich permanent selbst (31%; Schaarschmidt 2005)
- 10 sind burnoutgefährdet (28,5%; ebd.)
- 12 haben psychosomatische Beschwerden (34%; Harazd et al. 2009)
- 8 werden aus krankheitsbedingten Gründen frühpensioniert (23%; Stat. Bundesamt 2009)
 - 5 davon aus Gründen der psychischen Gesundheit (Weber et al. 2004)

„Gesundheit entsteht durch zufriedenstellende Aktivitäten in einer Kultur von positiven, gemeinsamen und Gemeinsamkeit stiftenden Erlebnissen.“

(Sitek 2016, S. 72f. PädF 2/2016)

1. Lehrkräften = gesundheitsförderlicheres Verhalten als Allgemeinbevölkerung
2. Geringer ausgeprägtes Kardiovaskuläres Risiko
3. Erhöhte Hypertonie Neigung
4. Häufigste Diagnose: Muskel-Skelett- und Herz-Kreislauf-erkrankungen
5. Überdurchschnittlich hohe Rate an psychischen, psychosomatischen Erkrankungen sowie Erschöpfung, Müdigkeit und Kopfschmerzen

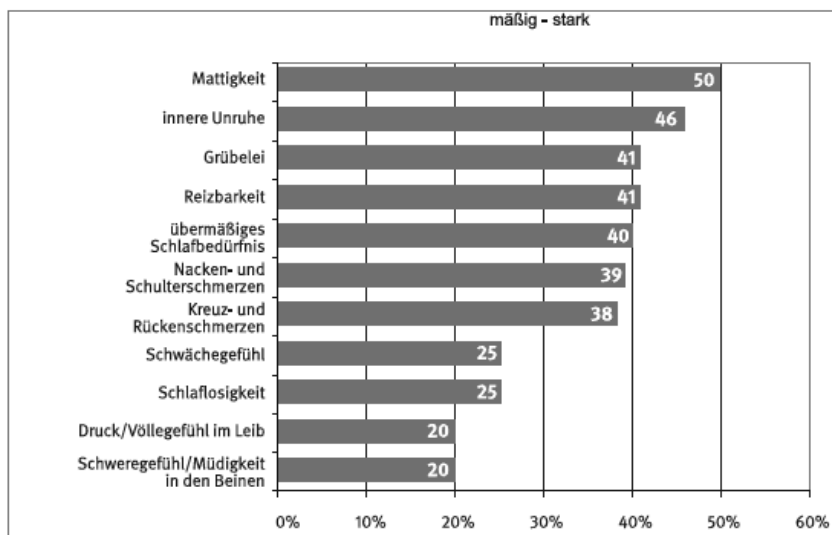
Scheuch, K. et.al.: Lehrergesundheit. In: Deutsches Ärzteblatt Nr. 20 2015. S. 347-356.

6. Krankenstand gesetzlich versicherter Lehrkräfte liegt meist unter dem aller Pflichtversicherten, aber in neuen Bundesländern höher als in alten
7. Anteil krankheitsbedingter Frühpensionierungen seit 2001 rückläufig, gegenwärtig 19% bei Durchschnittsalter von 59 Jahren

Scheuch, K. et.al.: Lehrergesundheit. In: Deutsches Ärzteblatt Nr. 20 2015. S. 347-356.

Häufigste aktuelle Beschwerden (N=365)

Lehrkräfte aus 8 Schulen, Frühjahr 2007)
Nieskens,B.; Rupprecht, S.; Erbring, S. (2012)



- Ist die systematische und nachhaltige Gestaltung der Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse an Schulen mit dem Ziel gesundheitsförderliche und gesundheitsgerechte Faktoren des Lehrens, Lernens und Arbeitens an der Schule zu organisieren. Es umfasst auch die Befähigung aller zum gesundheitsförderlichen Verhalten (Badura/Hehlmann 2003; Dadaczynski/Paulus 2011)
- Gesundheit = immanenter Bestandteil der Schulentwicklung
- Gesundheitliche Anforderungen werden in allen Entscheidungs- und Planungsprozessen berücksichtigt (Hascher/Baillo 2008)

GM = Verhältnisänderung (Umwelt) + Verhaltensänderung (Person)

Präventives Schulleitungshandeln - auf Salutogenese angelegte Führung

1. Gesundheitsmanagement: hohe Bedeutung des Schulleiters; GM = Leitungsaufgabe mit hoher Bedeutung (Hundeloh 2013,S.34 in Päd 06/2013)
2. GM wird durch SL wenig Bedeutung beigemessen (ebd.)
3. Wirkungen haben vor allem gesundheitsbezogene Personalmaßnahmen, insbesondere die Verminderung von Risiken und das Aufzeigen, Fördern und Ausbauen von Ressourcen

- GM vollzieht sich in den Maßnahmen: Schutz, Förderung und Notfallmanagement
- Salutogenetische Führung erzeugt Kohärenz durch Verstehen, Sinn und Mitgestaltung; d.h. strahlt aus und vermittelt die Aussagen: „Ich blicke durch, Ich packe/kann es, Es lohnt sich, Ich weiß warum.“
- Personaleinsatz dient der Belastungsreduzierung und der Ressourcenorientierung
- Fort- und Weiterbildungen dienen dem GM
- Umfassendes Mentoring und Rückmeldesystem (Hundeloh 2013, S.34-37)

Damit ergeben sich 5 Merkmale gesundheitsgerechter Führung:

1. Anerkennung und Wertschätzung
2. Interesse und Kontakt
3. Transparenz und Offenheit
4. Stimmung und Schulklima
5. Einbeziehung und Partizipation (Brägger/Posse 2007, S.147)

1. Effektive Handlungsfelder des GM sind:
 - a) Pathogen: Arbeitssicherheit, Unfallverhütung, Gesundheitsschutz
 - b) Akut – Reaktiv: Krisen- und Notfallmanagement
 - c) Salutogen: Förderung von personalen und sozialen Ressourcen (Hundeloh 2013, S. 34-37)

- gesundheitsgerechte Führung setzt Vertrauen als eine zu erbringende psychische Leistung voraus (Sprenger 2007, S.58)
- Vertrauen \Rightarrow Reduktion sozialer Komplexität (Luhmann 1984)
 - Steigerung der Selbstbestimmung und Eigenverantwortung sowie Identifikation
 - Steigerung Engagement, Selbstwirksamkeit und Erfolgserlebnisse
 - Steigerung von Kohärenz und Zufriedenheit als Voraussetzung von Gesundheit

Kernfragen zur Diagnose salutogener Führung

nach Harazd u.a. (2009) Ergänzung Sieland In: PädF 2/2016

salutogene Überzeugungen stärken	Durch die Kommunikation	Durch die Struktur
Verstehbarkeit	Drücke ich mich häufig, frühzeitig, verständlich und strukturiert aus? Versuche ich meine Mitarbeiter durch Fragen zu verstehen?	Verfügen wir über gute Kommunikationsstrukturen und Transparenz? Feedback und Selbstoffenbarung
Handhabbarkeit/Machbarkeit	Sind genügend Ressourcen für die laufenden und neuen Aufgaben da? Wissen/glauben die Lehrkräfte an meine Unterstützung und nutzen sie diese?	Sind die Arbeitsabläufe ökonomisch gestaltet, werden Ressourcen optimal eingesetzt, kann man jederzeit Aufgaben zurückfahren, um andere höher zu gewichten?
Sinnhaftigkeit/Bedeutsamkeit	Habe ich mein Vorgehen begründet bzw. seine Bedeutsamkeit aufgezeigt, Zielkonflikte geprüft und partnerschaftlich diskutiert?	Haben wir ein gemeinsames Ziel, eine Vision, auf die wir zielstrebig hinarbeiten und Fortschritte würdigen und feiern? Wird diese Vision ausreichend von anderen geteilt?

„Gesundheitsmanagement und gesundheitsgerechtes Führungsverhalten werden der Schulleitung nur gelingen, wenn auch ihre Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich gestaltet sind und sie selbst auf ihre eigene Gesundheit achten. Deshalb gehört zu einem guten Gesundheitsmanagement auch ein gutes Selbstmanagement, d.h. die Fähigkeit, mit den Belastungen des Schulalltags so umzugehen, dass keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen entstehen.“

(Hundeloh 2013, S.37 In: Pädagogik 6/13)

Einwirkungsmöglichkeiten auf die Gesundheit (in Anlehnung an Dadaczynski 2009)

In: Pädagogik 6/13, S.35)

	Ressourcenförderung	Belastungsreduktion/ Risikoverhütung
Verhaltensorientierung	Fort- und Weiterbildungsangebote zur Stärkung von Kompetenzen, z.B. Lebenskompetenzen, Bewältigungsstrategien, Teamfähigkeit	Verhaltenstrainings zum Umgang mit Belastungen (Umgang mit und Bewältigung von Stress und Depressionen)
Verhältnisorientierung	Aufbau von Ruheräumen, Entwicklung einer psychosozialen Beratungsstruktur, Schaffung eines Schulethos und gemeinsamer Schulregeln	Regelungen zum Lehrdeputat und zur Arbeitszeit, Beseitigung von Stolpersteinen, Gebäudesanierung zur Lärminderung, arbeitsmed. Betreuung

Literatur

- Badura, B. (2000). Einleitung. In Bertelsmann Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Erfolgreich durch Gesundheitsmanagement (S. 21-36). Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Badura, B.; Hehlmann, T. (2003). Betriebliche Gesundheitspolitik: Der Weg zur gesunden Organisation. Julius Springer. Berlin.
- Bamberg, E.; Busch, C.; Ducki, A. (2003). Stress und Ressourcenmanagement: Strategien und Methoden für die neue Arbeitswelt. Springer. Berlin.
- Burow, O.-A. (2016). Spitzenleistung durch ressourcenorientierte Schulleitung. PädF 2/2016.
- Dadaczynski, K. & Paulus, P. (2011b). Gesundheitsmanagement in der guten gesunden Schule: Handlungsfelder, Prinzipien und Rolle der Schulleitung. In: W. Dür & R. Felder-Puig. (Hrsg.). In: Lehrbuch Schulische Gesundheitsförderung. Bern: Hans Huber
- DAK-Gesundheit & Unfallkasse NRW (Hrsg.) (2012): Handbuch Lehrergesundheit – Impulse für die Entwicklung guter gesunder Schulen. Köln: Carl Link.
- Döring-Seipel, E. (2014). Lehrer/-innen-Gesundheit – eine ressourcenorientierte Betrachtung. Die berufsbildende Schule, 66(1), 19-22.
- Franke, A. & Franzkowiak, P. (2011). Stress und Stressbewältigung. In Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (Hrsg.), Leitbegriffe der Gesundheitsförderung. Verfügbar unter: <http://www.bzga.de/leitbegriffe>
- Harazd et. al. (2009). Gesundheitsmanagement in der Schule. Lehrergesundheit als neue Aufgabe der Schulleitung. Köln. LinkLuchterhand.
- Hascher, T.; Baillod, J. (2008). *Gesundheitsmanagement in der Schule*. In: Voss, Rödiger (Hg.) Innovatives Schulmanagement. Ansätze für ein effizientes Management von Schulen (S. 85-101). Gernsbach: Deutscher Betriebswirtverlag

Literatur

- Hillert, A./ Lehr, D. (2013). Gesundheitsrisiko Lehrerberuf? Vermutungen und die Fakten. In: schumanagement 2013. Macht Schule krank.
- Hundeloh, H. (2013). Gesundheitsmanagement an Schulen. Prävention und Gesundheitsförderung als Entwicklungsaufgaben der Schulleitung. In: Pädagogik 06/13. Gesundheit und gute Schule.
- Hundeloh, H. (2012). Gute gesunde Schule – mit Gesundheit gute Schulen entwickeln. In: DAK-Gesundheit & Unfallkasse NRW (Hrsg.) (2012): Handbuch Lehrergesundheit – Impulse für die Entwicklung guter gesunder Schulen. Köln: Carl Link.
- Jantowski, A. (Hrsg.) (2012). Thillm. 2012. Kontinuität und Wandel in der Bildung. Bad Berka. Thillm.
- Jantowski, A. (2011). Zur Bedeutung des berufspraktischen Mentorings und der Unterstützung durch erfahrene Kolleginnen, Kollegen und Schulleitungen für den Professionalisierungsprozess von Berufseinsteigern. In: Jantowski, A. (Hrsg.). Schule beginnt. Handbuch zur Berufseingangsphase im Lehrerberuf. Bad Berka. Thillm.
- Jantowski, A./ Ebert, S. (2014). Eine empirische Studie zu studentischen Belastungen. In: Kleinesepel, K. (Hrsg.). Ein Praxissemester in der Lehrerbildung. Kempten. Klinkhardt.
- Jantowski, A./ Gumz, E./ Vogt, J. (2011). Grundlegende Ansätze zur Neustrukturierung der Berufseingangsphase. In: Jantowski, A. (Hrsg.). Schule beginnt. Handbuch zur Berufseingangsphase im Lehrerberuf. Bad Berka. Thillm.
- Jantowski, A./ Vogt, J. (2012). Die Berufseingangsphase im Lehrerberuf – Befunde und Entwicklungslinien zu ihrer institutionellen Begleitung in der dritten Phase der Lehrerbildung. In: Grimm/Wetzig (Hrsg.). Wenn der Anfang gelingen soll. Die Gestaltung der Berufseingangsphase von Lehrkräften. Forum Lehrerfortbildung. Heft 44/2012. DVLfB.
- Jantowski, A./Merten, R. (2012). Die Zukunft der Lehrerbildung. In: Thillm. 2012. Kontinuität und Wandel in der Bildung. Bad Berka. Thillm. S. 349-366

Literatur

- Scheuch K. et.al. (2015). Lehrergesundheit. In: Deutsches Ärzteblatt Nr. 20.
- Scheuch, K./ Haufe, E./ Seibt, R. (2015). Teachers' health. Dtsch Arztl Int 2015; 112: 347-56. DOI: 10.3238/arztebl.2015.0347
- Schneider, S. (2014). Salutogene Führung. Die Kunst der gesunden Schulleitung. Carl Link Verlag. Kronach.
- Schreyögg, G. (2003). Organisation: Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Mit Fallstudien. Gabler Verlag. Wiesbaden.
- Schröder, J.-P. (2016). Erfolgsgeheimnis Energiemanagement. In: PädF 02/2016.
- Sieland, B./Eckert, M./ Tarnowski, T. (2016). Salutogen führen – gesunde Leistungsfähigkeit fördern. In PädF 2/2016.
- Sitek, B. (2016). Wie beeinflusst das Führungsverhalten die Gesundheit des Teams? PädF 2/2016.
- Sprenger, R. (2007). Mythos Motivation: Wege aus einer Sackgasse. Campus Verlag. Frankfurt a. M.
- Weber, A. (2004). Frühinvalidität im Lehrerberuf: Sozial- und Arbeitsmedizinische Aspekte. Dtsch Ärztebl.

Literatur

- Krause, A.; Dorsemagen, C. Gesundheitsförderung für Lehrerinnen und Lehrer. In: Bamberg, E.; Ducki, A.; Metz, AM (eds.): Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt. Göttingen. Hogrefe.
- Luhmann, N. (1984). Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie. Suhrkamp taschenbuch. Berlin.
- Nieskens, B.; Rupprecht, S.; Erbring, S. (2012). Was hält Lehrkräfte gesund? Ergebnisse der Gesundheitsforschung für Lehrkräfte und Schulen. In: DAK-Gesundheit & Unfallkasse NRW (Hrsg.) (2012): Handbuch Lehrergesundheit – Impulse für die Entwicklung guter gesunder Schulen. Köln: Carl Link.
- Paulus, P. (2013). Mit Gesundheit gute Schule entwickeln. Zum Verhältnis von Gesundheit, Bildung und Schule. In: Pädagogik 06/13. Gesundheit und gute Schule.
- Posse, N.; Brägger, G. (2007). Wege zur guten, gesunden Schule. Argumente und Handlungskonzepte einer integrierten Gesundheits- und Qualitätsförderung. Bern. h.e.p. Verlag.
- Richter, G. (2000). Psychische Belastung und Beanspruchung. Dortmund: Wirtschaftsverband NW.
- Schaarschmidt, U. (2005). Halbtagsjobber? Psychische Gesundheit im Lehrerberuf – Analyse eines veränderungsbedürftigen Zustandes. Weinheim, Basel, Berlin: Beltz.
- Scheuch, K.; Rehm, U.; Seibt, R.; Hardt, J.; Dizinger, V.; Neustadt, K. (2008). Gesundheitsbericht 2008. Lehrerinnen und Lehrer der sächsischen Bildungsagentur Regionalstelle Chemnitz. Selbstverlag der Technischen Universität Dresden. Dresden.

Präsentation 2

Holger Unger
AManSys

 ARBEITSWISSENSCHAFT UND INNOVATIONSMANAGEMENT



Professur Arbeitswissenschaft und Innovationsmanagement


Innovativ denken. Interdisziplinär forschen. Praxisnah anwenden.

»AManSys«

19.09.2016 Länderforum - Gesunder Arbeitsplatz Schule

 TECHNISCHE UNIVERSITÄT CHEMNITZ


Vorstellung
TU Chemnitz
Professur
Forschung
Lehre
Ausstattung
1



Technische Universität Chemnitz

Technische Universität Chemnitz Stand: 2014/2015

Fakultäten: 8	Drittmittel
Institute: 27	gesamt: 80 Mio. €
Professuren: 150	Fakultät Maschinenbau*: 192,1 %
Mitarbeiter: 2.500	<small>* im Vergleich zum Bundesdurchschnitt des Fachgebietes</small>
Studierende: 11.500	Ausgründungen: 100
weibl. Absolventen: 43,8 %	



Professuren

Studierende


 ARBEITSWISSENSCHAFT UND INNOVATIONSMANAGEMENT
 Dr. Holger Unger
19.09.2016

Vorstellung
TU Chemnitz
Professur
Forschung
Lehre
Ausstattung
5

Schwerpunkte


Kompetenzentwicklung und -management

Innovation Engineering




- technologieorientiertes Innovationsmanagement
- methodenbasierte Erhöhung des Innovationserfolges
- Stellhebel zur Steigerung der Innovationsfähigkeit

Product Engineering




- nutzerzentrierte Produktentwicklung
- Usability Engineering zur Erhöhung der Gebrauchstauglichkeit
- systematische Reduzierung von Benutzerfehlern

Industrial Engineering



- menschentzrierter Produktentstehungsprozess
- Qualifikationskonzepte für Führungskräfte und Mitarbeiter
- Arbeitsorganisation im demografischen Wandel und in cyberphysischen Systemen

Arbeits- und Gesundheitsschutz

 ARBEITSWISSENSCHAFT UND INNOVATIONSMANAGEMENT
 Dr. Holger Unger
19.09.2016

99

Vorstellung TU Chemnitz Professur Forschung Lehre Ausstattung 6

Arbeits- und Gesundheitsschutz



Arbeitsschutzmanagement

Gefahren erkennen - Prävention fördern - Risiken minimieren
Entwickeln und Auswerten von AM-Systemen
Pilotieren von Softwaretools zur Dokumentation
Sifa-Ausbildung Stufe I und II



Betrieblicher Gesundheitsschutz

Methodik - Gefährdungsfaktoren - Notfallmanagement
Entwickeln von Methoden zur Analyse und Bewertung von Gesundheitsgefährdungen in Arbeitssystemen
Bemessen von Gefährdungsfaktoren zur Risikoreduzierung
Beraten zum Notfallmanagement



Arbeitssicherheit

Produktsicherheit - Sicherheitstechnik - Sichere Arbeitsplätze
Entwickeln von sicherheitsgerechten Produkten
Lösen sicherheitstechnischer Problemstellungen
Gestalten sicherer Arbeitsstätten

Fachkraft für Arbeitssicherheit



Stufe I und II
DGUV-Ausbildungskonzept

jeweils im Sommer- und Wintersemester

Dr. Holger Unger
19.09.2016

ARBEITSWISSENSCHAFT UND INNOVATIONS-MANAGEMENT

SÄCHSISCHE BILDUNGSAGENTUR Freistaat SACHSEN

Ziele »AManSys«

Unterstützung für Schulleitung, Sifa und BA

- Strukturell**
 - Steigerung der Transparenz und Nachvollziehbarkeit durch **Festlegungen der Strukturen, Prozesse und Verantwortlichkeiten**
 - Verbesserung der Nachweisbarkeit und Rechtssicherheit durch **Standardisierung der Dokumentationen**
 - Verbesserung der schulischen Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes
 - Reduzierung von Kontrollen der Aufsichtsbehörden

12 | 19.09.2016 | TU CHEMNITZ


ARBEITSWISSENSCHAFT UND INNOVATIONS-MANAGEMENT

SÄCHSISCHE BILDUNGSAGENTUR Freistaat SACHSEN

Arbeitsschutzmanagementsystem »AManSys«

Unterstützungsinstrument für die Schulleitung

- Ziele**
- Struktur**
- Digital**



11 | 19.09.2016 | TU CHEMNITZ

ARBEITSWISSENSCHAFT UND INNOVATIONS-MANAGEMENT

SÄCHSISCHE BILDUNGSAGENTUR Freistaat SACHSEN

Ziele »AManSys«

Unterstützung für Schulleitung, Sifa und BA

- Materiell**
 - Reduzierung der Zeitaufwendungen für Prozessabläufe in der Schule
 - effektive Prozessabläufe und effizientere Dokumentationen
 - Vermeidung kostenintensiver Nachbesserungen (Planung, Beschaffung)
 - Senkung der Unfallzahlen und des Krankenstandes
 - Verringerung des Unterrichtsausfallzeiten
- Ideell**
 - Reduzierung der Gesundheitsgefahren → Qualitätszuwachs
 - Erfüllung der Erwartungshaltung der Öffentlichkeit → Imagegewinn
 - Sensibilisierung der Führungskräfte und der Mitarbeiter → Aufwertung des AuGS

13 | 19.09.2016 | TU CHEMNITZ

ARBEITSWISSENSCHAFT UND INNOVATIONS-MANAGEMENT

Ziele »AManSys«

AMS nach OHRIS Occupational Health- and Risk Managementsystem

I Erarbeitung und Zertifizierung nach OHRIS

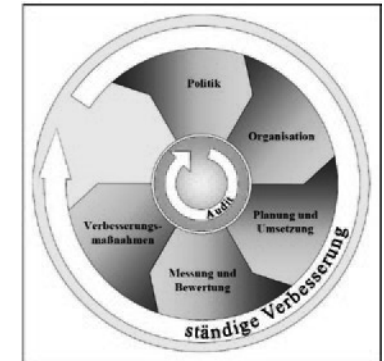
- I die Sächsische Arbeitsschutzverwaltung im SMWA fördert die Einführung
- I die Landesdirektion Sachsen, Abt. Arbeitsschutz prüft und zertifiziert das AMS



Nationaler Leitfaden für AMS

Ziele des Leitfadens

- Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften
- Integration von AMS-Elementen in gesamtes Management der Organisation
- Systematisches Ineinandergreifen der AMS-Elemente
- Freiwillige Wirkungskontrolle
- Kontinuierliche Verbesserung und Integration von Sicherheit und Arbeitsschutz in die betrieblichen Abläufe der Organisation
- Nutzung von Synergieeffekten zur Verbesserung der Wirtschaftlichkeit



Quelle: BMWA

Arbeitsschutzmanagementsystem »AManSys«

Unterstützungsinstrument für die Schulleitung

- I Ziele
- I Struktur
- I Digital



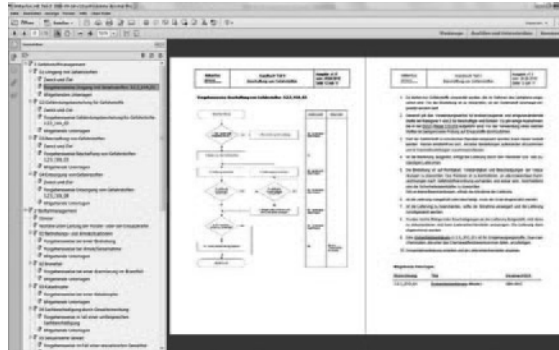
Struktur »AManSys«



Gefahrstoffmanagement (HB Teil II)

Verfahren

- I Umgang mit Gefahrstoffen
- I Gefährdungsbeurteilung
- I Beschaffung
- I Entsorgung



24 | 19.09.2016 | TU CHEMNITZ

Digitales Prüfbuch (HB Teil III)

Ordnungsprüfungen - ArbSchG, ArbStättV, BetrSichV und SächsTechPrüfVO

- I 46 Prüfbjektgruppen in 7 Prüfbereichen

Inhaltsverzeichnis.....	6
1. Organisation.....	7
2. Glossar.....	9
3. Grundsätze zur Prüfung der Organisation, von Anlagen und Arbeitsmitteln.....	13
4. Checklisten.....	20
Checkliste 1: Organisation des Arbeitsschutzes.....	22
Checkliste 2: Brandschutz- und Sicherheitstechnik.....	30
Checkliste 3: Haustechnik.....	43
Checkliste 4: Elektrische Anlagen und Betriebsmittel.....	50
Checkliste 5: Arbeitsmittel Teil 1.....	56
Checkliste 6: Arbeitsmittel Teil 2 naturwissenschaftliche Räume und Werkstätten.....	61
Checkliste 7: Sport- und Spielplatzgeräte.....	77

28 | 19.09.2016 | TU CHEMNITZ

Notfallmanagement (HB Teil II)

13 Notfallsituationen

- | | |
|--|--|
| I Bedrohungs- und Amoksituationen (RP-BAS, 2010) | I Vermisste Schülerinnen und Schüler |
| I Brandfall | I Waffenbesitz |
| I Katastrophe | |
| I Sachbeschädigung | I Alarmprobe und Evakuierung |
| I Sexualisierte Gewalt | I Ansteckende und lebensbedrohliche Erkrankungen |
| I Suizidandrohung, Suizidversuch | I Stromausfall |
| I Todesfall (Auffinden hilflose Person) | I Unfälle |

25 | 19.09.2016 | TU CHEMNITZ

Digitales Prüfbuch (HB Teil III)


Aus- und Fortbildung, Bestellung der Beauftragten (PO 3)

- I Schulischer Krisenstab
- I Sicherheitsbeauftragter
- I Ersthelfer
- I Brandschutzhelfer
- I Gefahrstoffbeauftragter
- I Hygienebeauftragter
- I Laserschutzbeauftragter
- I PL gentechnische Arbeit
- I Strahlenschutzbeauftragter


29 | 19.09.2016 | TU CHEMNITZ

Bestellung/Abberufung

Testschule - Gymnasium der Stadt Leipzig

Name, Vorname *  Mitarbeiter suchen ...

☐ Der Mitarbeiter ist neu in der Einrichtung und wird über die Suche in den LPDK-Daten nicht gefunden.

Bestellung zum * 
 -- Bitte Funktion wählen --
 -- Bitte Funktion wählen --
 Brandschutzhelfer
 Ersthelfer
 Gefahrstoffbeauftragter - Weiterführende Schule
 innerer Hygienebeauftragter
 Laserschutzbeauftragter
 Mitglied des schulischen Krisenstabes
 Projektleiter für gentechnische Anlagen
 Sicherheitsbeauftragter des inneren Schulbereiches
 Strahlenschutzbeauftragter

Bitte die mit * gekennzeichneten Pflichtfelder ausfüllen!

30 | 19.09.2016 | TU CHEMNITZ

Checklisten zur Gefährdungsbeurteilung

BASIS - FIS 2010

Algen: Initiale Fragen <u>Fortsetzung</u> <u>Prüfung</u>									
Name: BPP-ENG (grün)		Name: BPP-DE (rot)		Name: BPP-DE (blau)		Name: BPP-DE (gelb)		Name: BPP-DE (schwarz)	
		Frage		Antwort		Frage		Antwort	
No.	Frage	W	S	G	R	Frage	Antwort	Frage	Antwort
995	Was ist ein sekundäres Konzept zur Desinfektion?	5	1	1	0	1.1 bis 3.12.12			
996	Was ist ein sekundäres Konzept zur Desinfektion?	5	1	1	0	1.1 bis 3.12.12			
997	Was ist ein sekundäres Konzept zur Desinfektion?	5	1	1	0	1.1 bis 3.12.12			
998	Was ist ein sekundäres Konzept zur Desinfektion?	5	1	1	0	1.1 bis 3.12.12			
999	Was ist ein sekundäres Konzept zur Desinfektion?	5	1	1	0	1.1 bis 3.12.12			

35 | 19.09.2016 | TU CHEMNITZ

Digitales Prüfbuch (HB Teil III)

Arbeitsmittel nach ArbStättV und BetrSichV (PO 10-46)

- Werkzeuge, Geräte, Maschinen oder Anlagen sowie überwachungsbedürftige Anlagen.

Nr.	Prüfobjekt			Letzte Prüfung	Nächste Prüfung	
	Prüffrist	Verantwortlichkeit	Aktion			
	Empfohlene Sicht- und Funktionsprüfung					
	Prüfbefund der letzten Prüfung					
43.1	Gaswarnanlagen			08.10.2015	10/2018	S
	3 Jahre	ST				
	unterwiesene Beschäftigte, monatlich					
10.6.2	Feuerlöschanlagen: Wandhydranten			04.11.2015	11/2018	S
	3 Jahre	ST				
	Hausmeister, monatlich					
17.1	Sicherheitsbeleuchtung			07.10.2015	10/2019	S
	4 Jahre	ST				
	Hausmeister, quartalsweise					



Präsentation 3

Klaus Scheuch und Tobias Pardula

Notwendigkeit und Möglichkeiten der betriebsärztlichen Unterstützung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit von Lehrkräften

ZENTRUM ARBEIT UND GESUNDHEIT SACHSEN



Notwendigkeit und Möglichkeiten der betriebsärztlichen Unterstützung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit von Lehrkräften

Univ.-Prof. Dr. med. Klaus Scheuch
ZAGS Zentrum für Arbeit und Gesundheit Sachsen GmbH
Institut und Poliklinik für Arbeitsmedizin und Sozialmedizin,
Medizinische Fakultät, TU Dresden

Dr. med. Tobias Pardula
ZAGS Zentrum für Arbeit und Gesundheit Sachsen GmbH

ZENTRUM ARBEIT UND GESUNDHEIT SACHSEN



Die Schule – Hauptfeld des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Wesentliche Rechtsnormen als Grundlage für die Arbeitsmedizin

- Arbeitssicherheitsgesetz 1973
- Arbeitsschutzgesetz
- Mutterschutzgesetz
- Jugendarbeitsschutzgesetz
- Arbeitszeitgesetz
- Sozialgesetzbücher (SGB) V, VI, VII, IX
- Berufskrankheiten-Verordnung
- Gefahrstoffverordnung
- Biostoffverordnung
- Arbeitsstättenverordnung
- Arbeitsmedizinische Vorsorge-Verordnung 2008
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung-DGUV V2
2011- Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte



Gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers

Arbeitsschutzgesetz

Gefährdungsbeurteilung unter Einbeziehung der psychischen Belastung

Menschengerechte Gestaltung der Arbeitsanforderungen, -bedingungen, -umwelt unter Berücksichtigung der psychischen Belastung

Individuelle Unterstützungsangebote unter Einbeziehung der arbeitsmedizinischen Vorsorge

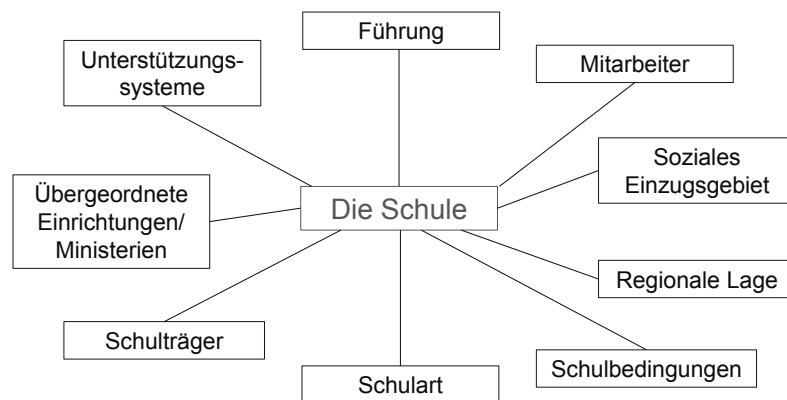
Schutz und Entwicklung Gesundheit und Arbeitsfähigkeit !!!

**Arbeitgeberfunktion:
Schulleiter/in**

ZAGS

Prävention für morgen.

Einflussfaktoren auf Belastung, Beanspruchung, Arbeitsfähigkeit, Gesundheit in jeder Schule



ZAGS

Prävention für morgen.

DGUV Vorschrift 2

Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Regelbetreuung
Betriebe mehr als 10 Beschäftigten

Grundbetreuung

Unterstützung bei:

- Gefährdungsbeurteilung
- Grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung
Verhältnisprävention
- Grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung
Verhaltensprävention
- Schaffung einer geeigneten Organisation und Integration in die Führungstätigkeit
- Untersuchung nach Ereignissen
- Erstellung von Dokumentationen, Erfüllung von Meldepflichten
- Mitwirken in betrieblichen Besprechungen
- Selbstorganisation

ZAGS

Prävention für morgen.

DGUV Vorschrift 2

Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Regelbetreuung
Betriebe mehr als 10 Beschäftigten

Betriebsspezifischer Teil der Betreuung

1. Regelmäßig vorliegende betriebsspezifische Unfall- und Gesundheitsgefahren, Erfordernisse zur menschengerechten Arbeitsgestaltung
 - Besondere Tätigkeiten
 - Arbeitsplätze
 - Arbeitsorganisation mit besonderen Risiken
 - Arbeitsmedizinische Vorsorge
 - Betriebsspezifische Anforderungen beim Personaleinsatz
 - Demografischer Wandel
 - Arbeitsgestaltung zum Erhalt der individuellen gesundheitlichen Ressourcen im Zusammenhang mit der Arbeit
 - Unterstützung Gesundheitsmanagement

ZAGS

Prävention für morgen.

DGUV Vorschrift 2

Betriebsärztliche und sicherheitstechnische Regelbetreuung Betriebe mehr als 10 Beschäftigten

Betriebsspezifischer Teil der Betreuung

2. Betriebliche Veränderungen in den Arbeitsbedingungen und in der Organisation
3. Externe Entwicklung mit spezifischem Einfluss auf die betriebliche Situation
 - Neue Vorschriften, die für den Betrieb umfangreiche Änderungen nach sich ziehen
 - Weiterentwicklung des für den Betrieb relevanten Stands der Technik und der Arbeitsmedizin
4. Betriebliche Aktionen, Programme und Maßnahmen
 - Schwerpunktprogramme, Kampagnen sowie Unterstützung von Aktionen zur Gesundheitsförderung

ARBEIT 4.0 ???



Prävention für morgen.

Empfehlungen zur Gesundheitsförderung und Prävention in der Schule

Beschluss Kultusministerkonferenz vom 15.11.2012

„Die Schulleitungen haben in der Umsetzung des Gesundheitsmanagements und der Gesundheitsförderung im Rahmen der schulischen Personal- und Organisationsentwicklung eine zentrale Funktion und Verantwortung“

Richtig ist:

Der Schulleiter hat die Verantwortung.



Prävention für morgen.

Vorteile des Betriebsarztes

- Gesetzliche Grundlage des Handelns
- Kontinuierlicher ärztlicher Kontakt zu Gesunden und Kranken möglich
- Komplexes präventives Herangehen, Verhaltens- und Verhältnisprävention
- Verbindung zwischen primärer/sekundärer/tertiärer Prävention und Gesundheitsförderung
- Verbindung von Prävention mit Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit – erhöht Motivation
- Ethische Grundposition als Arzt/Schweigepflicht
- Unabhängigkeit im „System Kultus“



Prävention für morgen.

ZENTRUM ARBEIT UND GESUNDHEIT SACHSEN



Prävention für morgen.

Gefährdungsbeurteilung unter besonderer Berücksichtigung der psychischen Belastung

Gefährdungsbeurteilung – Pflicht des Arbeitgebers

- Erhebung allgemeiner Angaben über die Schule
- Erfassung aller physikalischen, chemischen, biologischen, physischen Gefahren
- Erfassung aller psychischen Gefahren
- Erfassung aller organisatorischen Gefahren
- Checkliste Schwangerschaft
- Erfassung der notwendigen arbeitsmedizinischen Vorsorge
- Maßnahmeplan



**Vielfältige Kontrollorgane der Schulen und Schulträger –
lehrer- und schülerbezogen SIFA und BA**

ZAGS

Prävention für morgen.

Neue Etappe Arbeits- und Gesundheitsschutz Psychische Belastung - politisch und medienunterstützt

Aktivitäten DGB und der Einzelgewerkschaften (Gute Arbeit..., Gutachten u.a.)

Aktivitäten der DGUV/Gewerbeaufsichtsbehörde
psychische Belastung (z. B. Gefährdungsbeurteilung)

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) 2013-2018

Drei Ziele:

3. Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung

Koalitionsvertrag, Dezember 2013

Präventionsgesetz, betriebliche Strukturen, psychische Gesundheit, psychische Belastung

Gemeinsame Erklärung psychische Gesundheit in der Arbeitswelt (09/2013)
BMAS, BDA, DGB

Antistressgesetz?

ZAGS

Prävention für morgen.

Regelung psychischer Belastung in der Arbeitswelt

60 Dokumente mit regulierendem Charakter z. B.

EG-Rahmenrichtlinie

Novelliertes Arbeitsschutzgesetz

Betriebssicherheitsverordnung

Technische Regeln

Bildschirmverordnung

21 DIN-Normen (z. B. DIN EN ISO 10075)

Berufsgenossenschaftliche Regeln

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) 2013-2018

Bundestag letzte Sitzung Legislatur 2013: Entwurf einer Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit (Länder: Hamburg, Bremen, Brandenburg, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein eingereicht)

ZAGS

Prävention für morgen.

Koalitionsvertrag 18. Legislaturperiode: Auftrag

Ganzheitlicher Arbeitsschutz

Wir werden die Entwicklung neuer Präventionskonzepte und betrieblicher Gestaltungslösungen bei psychischer Belastung in enger Zusammenarbeit mit den Trägern der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie vorantreiben, den Instrumenteneinsatz besser ausrichten, auf eine verbesserte Kontrolle des Arbeitsschutzes hinwirken und in bestehenden Arbeitsschutzverordnungen, die noch keine Klarstellung zum Schutz der psychischen Gesundheit enthalten, dieses Ziel aufnehmen.



Es erfolgt eine **wissenschaftliche Standortbestimmung**, die gleichzeitig eine fundierte **Übersicht über psychische Belastungsfaktoren** in der Arbeitswelt gibt und **Handlungsoptionen für notwendige Regelungen** aufzeigt. Im Lichte weiterer wissenschaftlicher Erkenntnisse schließen wir insoweit auch verbindliche Regelungen in der Form einer Verordnung gegen psychische Erkrankungen nicht aus.

www.baua.de/psychische-gesundheit

6 Projekt Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Februar 2016

BAUA!

Arbeitsmedizinische Gefährdungsbeurteilung

Psychische Belastung

Arbeitstätigkeit:	Überforderung, Qualifikation, Handlungsspielraum, Stimme
Arbeitsorganisation:	Umfang, zeitlicher Spielraum
Soziale Bedingungen:	Schüler und Klasse, Schulleitung, Kollegium, Eltern, Anerkennung
Rahmenbedingungen:	Lärm, Gestaltung des Arbeitsplatzes, Räumliche Bedingungen

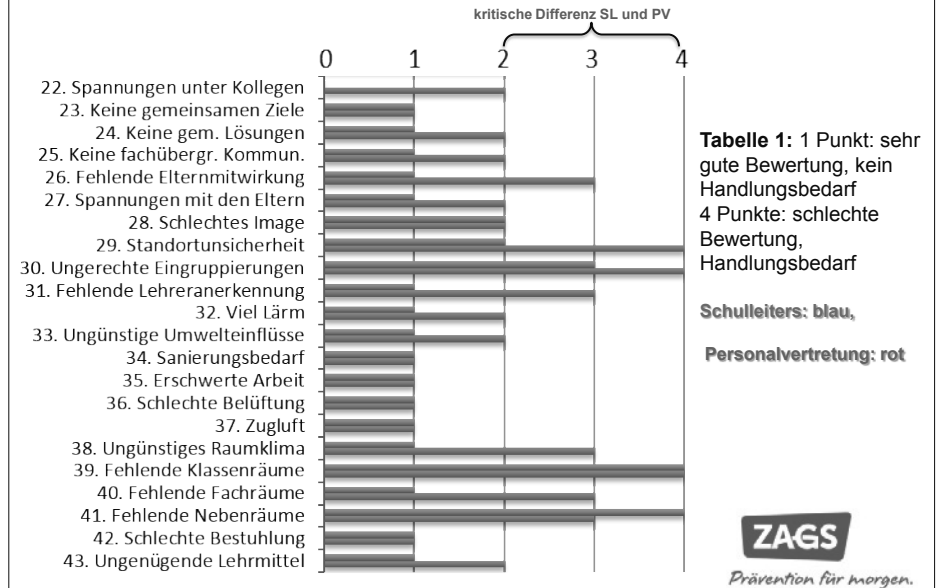
↓
Bewertung schulartenspezifisch

↓
SBA, Schulleitung, Sicherheitsfachkräfte
Personalvertretung

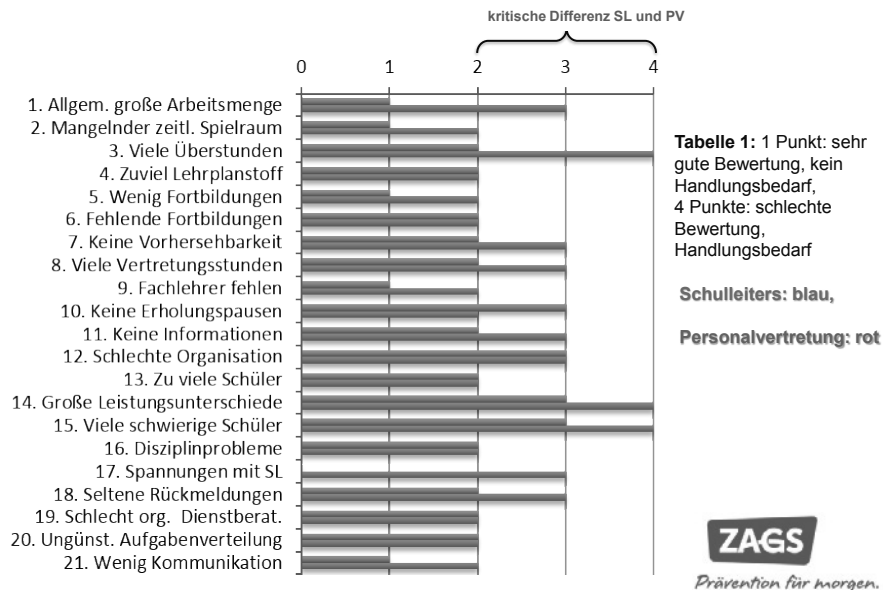


Prävention für morgen.

Auswertung psychische Belastung



Auswertung psychische Belastung



Auswertung des Fragebogens psychische Belastung an der Schule

1. Bewertung / Kommentar

2. Maßnahmenempfehlungen

Die folgenden Maßnahmevorschläge haben nur hinweisenden Charakter. Es empfiehlt sich, die Punkte mit Handlungsbedarf gemeinsam im Kollegium bzw. zwischen Schulleitung und Personalvertretung zu besprechen und konkrete Handlungsmöglichkeiten der Schule bzw. externer Unterstützer abzuleiten. Mögliche Maßnahmen sind:

- ☒ Klärungsgespräch Schulleiter / Personalrat
- ☐ Einbeziehung SBA / Regionalstellen
- ☐ SCHILF / Fortbildung / Fremdunterstützung
- ☐ Einbeziehung Betriebsarzt
- ☐ Klärung grundsätzlicher Probleme mit der SBA
- ☐ Schulträger
- ☐ Diskussion Kollegium



Prävention für morgen.

„Evaluation eines Konzepts zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in Schulen“

Technische Universität Dresden
Arbeitsgruppe Wissen Denken Handeln (WDH)
Projektbearbeitung: Dipl.-Psych. Susann Mühlpfordt
und
Prof. Dr. Klaus Scheuch
Zentrum für Arbeit und Gesundheit Sachsen GmbH (ZAGS)

Projektträger:
Unfallkasse Sachsen (UKS)
Projektbegleitung: Dipl.-Psych. Heike Merboth



Psychische Gefährdungsbeurteilung Schulleiter/in und Personalvertretung

Übereinstimmung = Abweichung von 1 Antwortkategorie von 4 zulässig

Bei den 43 Fragen 420 „Paare“:

Übereinstimmung	≥ 90 %	30,2 % der Fragen
Übereinstimmung	≥ 80 - < 90 %	44,2 % der Fragen
Übereinstimmung	< 80 %	25,6 % der Fragen

Kein Item mit Übereinstimmung < 75 %



Fragestellung 1: Übereinstimmung SL und PV

- Methode: Experteninterviews im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung mit SL und PV
- Anzahl der Interviews: 840 (je 420 PV- und SL- „Paare“)
- Anzahl der Schulen: 420

Fragestellung 2: Wiederholungsübereinstimmung/Stichprobe

- Methode telefonische Wiederholungsbefragung
- Anzahl der Schulen: 45
- Anzahl der Wiederholungsinterviews:
 - 80 (37 SL (46%); 43 PV (54%))



Zusammenfassung Projekt Unfallkasse Sachsen

1. Übereinstimmung PV & SL

- SL und PV unterscheiden sich in ihren Bewertungen
- Bewertungen stimmen aber im Durchschnitt zu 86% überein, wenn Abweichung von 1 Antwortkategorie zugelassen wird
- Rangfolge bei den Schwerpunktthemen stimmt zwischen SL und PV weitgehend überein

2. Übereinstimmung zu zwei Interviewzeitpunkten

- 82% der Checklistenitems sind für die angestrebte orientierende Analyse mindestens ausreichend zuverlässig.



Individuelle Vorsorge – wesentliche Säule der arbeitsmedizinischen Unterstützung

Korrelation zwischen Gefährdungsbeurteilung und psychischer Gesundheit (n= 123 Schulen, 857 Lehrerinnen)

Psychische Gesundheit	Arbeitsbedingte Belastungen - Psychische Belastung (Score)-	
	Korrelation (r*)	Signifikanz (p-Wert)
Psychische Beschwerden (BFB)	.09	.01
Psychische Gesundheit (GHQ-12)	.16	.001
Burnout (MBI-GS)		
- emotionale Erschöpfung	-.02	n.s.
- Depersonalisation (Zynismus)	.05	n.s.
- berufliche Leistungsfähigkeit	.15	.001
Arbeitsfähigkeit (WAI)	-.15	.001
Effort-Reward-Imbalance (ERI-Ratio)	.14	.001

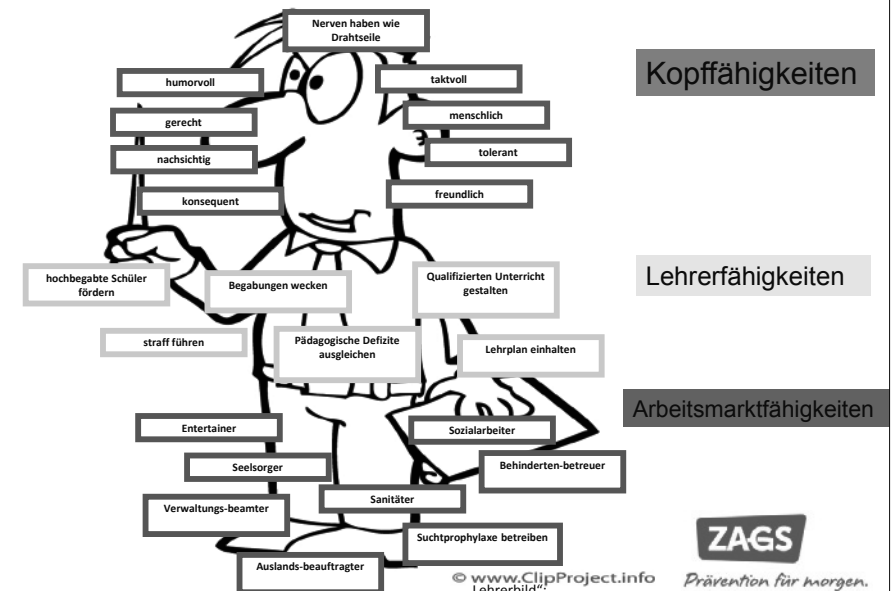
* Korrelationskoeffizient nach Spearman

Korrelationen zwischen Gefährdungsbeurteilung und psychischer Gesundheit (n= 123 Schulen, 857 Lehrerinnen)

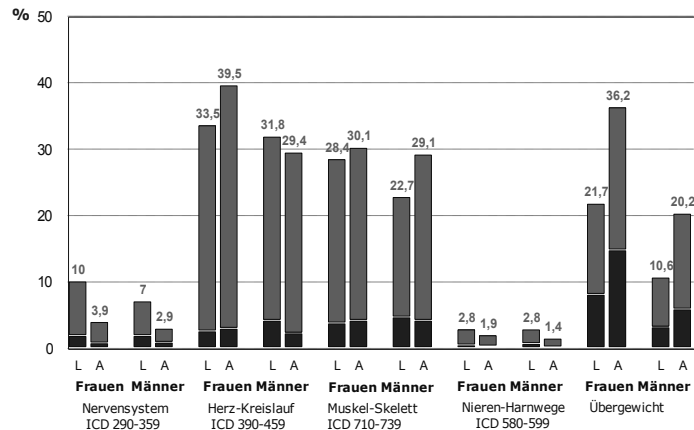
Psychische Gesundheit	Arbeitsbedingte Belastungen - Arbeitsumgebung (Score)-	
	Korrelation (r*)	Signifikanz (p-Wert)
Psychische Beschwerden (BFB)	.06	n.s.
Psychische Gesundheit (GHQ-12)	.03	n.s.
Burnout (MBI-GS)		
- emotionale Erschöpfung	-.02	n.s.
- Depersonalisation (Zynismus)	.04	n.s.
- berufliche Leistungsfähigkeit	.02	n.s.
Arbeitsfähigkeit (WAI)	-.07	.05
Effort-Reward-Imbalance (ERI-Ratio)	.05	n.s.

* Korrelationskoeffizient nach Spearman

Multitalent Lehrer



Befundhäufigkeiten in ärztlichen Untersuchungen Lehrerinnen (7442) und Lehrer (2714) L, übrige Beschäftigte A (Frauen 81.986, Männer 176.061) in %



(geringgradige Funktionsstörungen, durch medizinische Maßnahmen voll kompensierbar)
(mittelgradige Funktionsminderungen, medizinisch teilweise kompensierbar mit unklarer Prognose)

ZAGS

Prävention für morgen.

Individuumsbezogenes arbeitsmedizinisches Vorsorgeangebot – aller 3 Jahre

- Arbeitsbezogene Anamnese
- Gesundheitsrisiko
 - Klinische Untersuchung bei Bedarf und Zustimmung
 - Blutdruckmessung
 - Laborwerte (Blutfette und Blutzucker)
 - Ermittlung des Herzinfarkttrisikos
- Psychische Belastung
 - Burnout- Fragebogen
 - Aufwand-Nutzen-Fragebogen (ERI)
 - Overcommitment (Überarbeitungstendenzen)
 - Arbeits-/Lebenszufriedenheit / wieder Lehrerberuf ergreifen
 - Erholungsfähigkeit
- Stimmamannese
- Arbeitsmedizinische Beratung

Schriftliche bewertete Rückinformation mit Beratung

ZAGS

Prävention für morgen.

Problem und Gefahr

- in der Medizin
- in den Forderungen an die Medizin
- im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Pathologisierung und Medikalisierung harmloser
Befindlichkeitsstörungen

Pathologisierung und Medikalisierung gesellschaftlicher
und individueller Probleme

Pathologisierung und Medikalisierung resilienzfördernder
Faktoren

In Anlehnung an Maier, Präsident der DGPPN, 2013, Diskussion ICD-11 Revision

ZAGS

Prävention für morgen.

Weitere arbeitsmedizinische Vorsorge/Untersuchungen

- Pflichtuntersuchung nach Biostoffverordnung (Förderschulen)
- Bildschirmarbeit
- (Gefahrstoffverordnung)
- Spezielle Belastungen in Berufsschulen
- Grundlage: Gefährdungsbeurteilung
- Mutterschutz
- Arbeitsmedizinische Vorsorge Referendare

ZAGS

Prävention für morgen.

Wiedereingliederung, Rehabilitation, Teilhabe am Arbeitsleben – Aktivitäten 2014

Betriebsärztliche Unterstützung des Schulleiters bei Einschränkungen:

- | | |
|--|-----|
| 1. Stufenweise Wiedereingliederung (SGB V) | 16 |
| 2. Betriebliche Wiedereingliederung | 81 |
| 3. Medizinische Rehabilitation (SGB IX) | 104 |
| 4. Teilhabe am Arbeitsleben | 129 |
| 5. Ein-/Wiedereingliederung Behinderter | 27 |
| 6. Beratung Arbeitnehmer zur Teilhabe | 272 |



Prävention für morgen.

Arbeitsbezogene Variablen psychisch stabil vs. beeinträchtigte psychische Gesundheit (GHQ)

	psychisch stabil (n = 794)	psychisch beeinträchtigt (n = 192)
--	----------------------------------	--

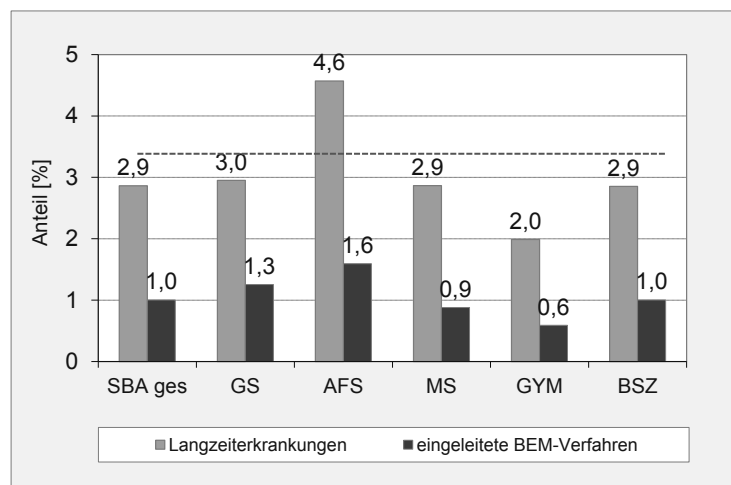
Keine signifikanten Unterschiede:

Klassenstärken (Anzahl Schüler)	19 ± 4	20 ± 3
Unterrichtsstunden (h) Vollzeit	22 ± 3	22 ± 3
Teilzeit	19 ± 3	19 ± 2
Unterrichtsfächer und Aufgabenfelder		
Zeitpensum für zusätzliche Tätigkeiten (h)	4 ± 4	4 ± 4



Prävention für morgen.

Prozentualer Anteil der LZK und eingeleiteten BEM-Verfahren bezogen auf alle Lehrkräfte – SBA gesamt und je Schulart



Prävention für morgen.

Individuelle Vorsorge

für jeden Mitarbeiter

- Konkrete, arbeitsbezogene Gesundheitsberatung
- Sensibilisieren für eigene Verantwortung
- Informieren zu Formen von Fehlbelastungen und ihren Bewältigungen
- Evtl. Prüfung arbeitsbezogener Änderungen

für das Gesundheitssystem

- Präventionsangebote (z. B. Krankenkassen) veranlassen
- Stationäre/ambulante Rehabilitation, FEE unterstützen
- Beratung weitere medizinische Aktivitäten

Eigenverantwortung für Gesundheit, Arbeit, Altern!



Prävention für morgen.

Vergesst die Gesundheit der Schulleiter/innen nicht!

Ausgewählte Gesundheits- und Belastungsfaktoren bei 111 Lehrerinnen und 28 Schulleiterinnen in Grundschulen

	Lehrerinnen	Schulleiterinnen
Teilzeit	87 %	4 %
Wochenarbeitszeit	43 Std.	58 Std.
Arbeitsfähigkeit (work ability index)	37 Pkt.	37 Pkt.
Keine ärztliche Diagnose	28 %	25 %
Keinen Fehltag letztes Jahr	30 %	54 %
Psychische Erkrankungen	15 %	7 %
Hinweise psych. Beeinträchtigung	18 %	21 %
Keine Burnout Symptome	57 %	57 %
Erhöhter Blutdruck	50 %	50 %
Adipös	8 %	14 %
Nichtraucher	85 %	85 %
Erholungsunfähigkeit	33 %	28 %

Vergleich allgemeiner Leistungsfähigkeit

Grundschulen : 28 Schulleiterinnen, 111 Lehrerinnen

Soziale Pflichten und Freizeitaktivitäten	gleich
Sinnesphysiologische Leistungsfähigkeit	gleich, Altersveränd. gleich
Mentale Leistungsfähigkeit	gleich, hoch
Psychosomatische Funktion	gleich

Bei Lehrerinnen, aber nicht bei Schulleiterinnen, verringert sich die Arbeitsfähigkeit mit zunehmendem Alter

Gesamtarbeitszeit und Klassenstärke haben keinen Einfluss auf die Gesundheit

Höhere Zahl von Unterrichtsstunden = bessere Arbeitsfähigkeit

Vitalitätsdiagnostik Durchschnitt Schulleiter

1. Systolischer Blutdruck	130,00 mmHg	⊗	
2. Diastolischer Blutdruck	88,00 mmHg	⊗	
3. Pulse Performance Index	1,43	⊗	
4. Pulsfrequenzdifferenz	37,00 1/min	⊗	
5. Belastungspuls	110,00 1/min	⊗	
6. Belastungszeitindex	25,89 Sek.	⊗	
7. Vitalkapazität	76,48 %	⊗	
8. Handkraft	40,00 kp	-	
9. Fettmasse	23,74 kg	†	
10. Aktivzellmasse	23,04 kg	⊗	
11. Decayed Missing Filled Teeth	20,00	⊗	
12. Sehvermögen rechts	91,00 %	+	
13. Sehvermögen links	88,00 %	+	
14. Hörverlust rechts 2048 Hz	2,90 %	⊗	
15. Hörverlust rechts 4096 Hz	1,70 %	+	
16. Hörverlust links 2048 Hz	2,90 %	⊗	
17. Hörverlust links 4096 Hz	1,70 %	+	
18. Startfrequenz	5,90 Hz	⊗	
19. Testmotivation	0,50 Hz	⊗	
20. Psychomotorische Ausdauer	5,90 Hz	⊗	
21. Visuomotorische Koordination / Zeit	19,47 Sek.	+	
22. Visuomotorische Koordination / Fehler	25,00	⊗	
23. Optische Reaktion	285,00 msek	⊗	
24. Akustische Reaktion	244,00 msek	⊗	
25. Optische Folgereaktion	83,00 msek	⊗	
26. Verbale Reaktionsfähigkeit	10,94 Sek.	⊗	
27. Kognitive Reaktionsfähigkeit	12,48 Sek.	+	
28. Kognitive Umstellfähigkeit	22,84 Sek.	⊗	
29. Konzentrationsvermögen / Zeit	117,08 Sek.	⊗	
30. Konzentrationsvermögen / Fehler	1,00	⊗	
31. Strategienbildung	134,63 Sek.	+	
32. Gedächtnisleistung	90,25	+	
33. Orientierungsvermögen	46,96	⊗	
34. Umstellfähigkeit	0,96	+	
35. Körperliche Befindlichkeit	8,00	⊗	
36. Emotionales Wohlbefinden	3,00	⊗	
37. Kohärenz	52,00	+	
38. Stressanfälligkeit	54,00	⊗	
39. Sozialer Stress	54,00	⊗	
40. Soziale Dominanz	47,00	⊗	
41. Soziale Potenz	41,00	⊗	
42. Soziale Aktivitäten / Pflichten	99,60	⊗	
43. Soziale Aktivitäten / Freizeit	57,00	+	

Vitalitätsprotokoll der Schulleiter (n = 28)

Erklärung:

- + optimal für die Altersklasse
- ⊗ durchschnittlich für die Altersklasse
- minimal für die Altersklasse

Schlussfolgerungen

- Lehrertätigkeit ist ein schöner Beruf mit Ressourcen für die Gesundheit.
- Es ist zu akzeptieren, dass Lehrertätigkeit krank machen kann.
- Der Arbeitgeber hat seiner Fürsorgepflicht gegenüber allen Lehrern nachzukommen.
- Der Lehrer hat seine Eigenverantwortung für die Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Altern wahrzunehmen.
- In der **Lebenswelt** Schule wird die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Gesellschaft beeinflusst.



Schlussfolgerungen

- Gesundheitsmanagement und Arbeits- und Gesundheitsschutz,
 - Verhältnis- und Verhaltensprävention,
 - Risiken und Ressourcenorientierung
- müssen eine Einheit bilden!**
- Wissenschaftliche Fundierung und Differenzierung,
 - Gesellschaftliche und politische Unterstützung,
 - Wahrnehmung der Eigenverantwortung im System Schule und des einzelnen Lehrers

müssen eine Einheit bilden!



Präsentation 4

Reingard Seibt

Gesundheitsmanagement an und für Schule



**TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DRESDEN**

SÄCHSISCHE
BILDUNGSAGENTUR



Freistaat
SACHSEN

Freistaat
Thüringen



Ministerium
für Bildung,
Jugend und Sport



Medizinische Fakultät Carl Gustav Carus, Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin



Gesundheitsmanagement an und für Schulen

Voneinander lernen, miteinander reden

- Gesundheit der Pädagogen stärken

(unter Beachtung der Bereiche der Länderabfrage)

Reingard Seibt

Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin, TU Dresden

- Ausgangssituation zum BGM
- Gesundheitsmanagement und Handlungsfelder
- Rolle des Schulleiters i. R. des BGM
- Exkurs Gesundheitsbericht 2016
- Länderabfrage
zum Länderforum Gesunder Arbeitsplatz Schule 2016

- Zunehmender Wettbewerb, alternde Belegschaften, fehlende Fachkräfte und die gefährdete psychische Gesundheit → führen bei Unternehmen (Schule) zu einem **steigenden Interesse** an einem **systematischen Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)**.



- Man verspricht sich davon:
 - **gesündere** und **leistungsfähigere Mitarbeiter**
 - vor allem eine **verbesserte Produktivität**
 - längerfristigen **Unternehmenserfolg**.
- BGM steht unter ständigem Anpassungsdruck
 - durch **neue gesundheitliche Risiken**
 - eine sich **wandelnde betriebliche Praxis** und
 - **neue wissenschaftliche Erkenntnisse**.



20 % sehen
Gesundheitsgefährdung
durch Arbeit

- aus einem Arbeitgebermarkt wird nach und nach ein....
... Arbeitnehmermarkt!

- möglichst lange (\geq Rentenalter)
gesund
gerne (motiviert) und
produktiv
- arbeiten können (Gesundheit und Kompetenz)
wollen (Motivation)
dürfen (Arbeitsbedingungen, Führung)



→ betriebliche und individuelle Aufgabe

→ BGM ist eine Möglichkeit, diesen Prozess zu unterstützen

Altersstruktur an allgemeinbildenden Schulen, Lehrerberuf an Berufsschulen

Der Lehrermangel wird spürbar



Viele alte Lehrer in den Schulen

Altersstruktur an allgemeinbildenden Schulen, 2011/12

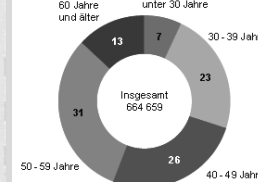
unter 30 Jahre	45070
30 bis 35 Jahre	69878
35 bis 40 Jahre	73116
40 bis 45 Jahre	69943
45 bis 50 Jahre	79748
50 bis 55 Jahre	95443
55 bis 60 Jahre	133510
60 bis 65 Jahre	80017
65 und älter	1814

Zu wenig Lehrer an Berufsschulen



Altersverteilung der Lehrkräfte 2013/2014

Anteil an allgemeinbildenden Schulen, in %



© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2015

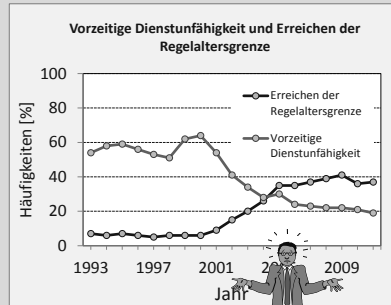


Das erfordert eine **intensive Beschäftigung mit den Möglichkeiten**, die zu einer **gesundheitsgerechten Gestaltung von schulischen Arbeitsbedingungen** sowie zum Erhalt der **psychischen Gesundheit** der Lehrkräfte beitragen.

- Anteil an **Frühpensionierungen, Dienst- oder Erwerbsunfähigkeit** bei Lehrkräften hat in **alten Bundesländern** kontinuierlich abgenommen

- häufig aus **Krankheitsgründen**
- meist aufgrund **psychosomatischer** oder **psychischer Erkrankungen** (Baum & Hillert 2014)
- **Muskel-Skelett- und Herz-Kreislauf-Erkrankungen**

Krankheitsbedingte Dienstunfähigkeit bei verbeamteten Lehrkräften



Ursache: "Stress" im Beruf
übermäßige Beanspruchung
↓
Gesundheitsgefährdung

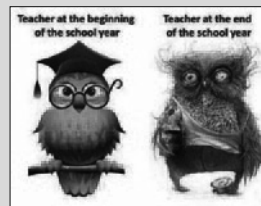
Zur "Risikogruppe" gehören bereits jüngere Lehrkräfte!

Gestaltung des „**Arbeitsplatzes**“ hat für **Lehrkräfte** Einfluss auf die Erhaltung ihrer *Gesundheit*.

Psychische Gesundheit ist im Lehrerberuf eine entscheidende **Voraussetzung** für

- **Qualität der beruflichen Anforderungsbewältigung und die Unterrichtsqualität**

- **Faktoren mit Auswirkungen auf das Belastungserleben** der Lehrkräfte und in deren Folge auf ihre *psychische Gesundheit*
 - **Arbeitsklima**
 - kollegiale **Unterstützung** oder
 - **Innovationsbereitschaft** im Kollegium
 - aber vor allem **Führungsverhalten der Schulleitung**



- Entscheidend ist, von welchen **Ebenen** (Schulsystem, Schule, Lehrkraft) die **Fehl-Belastungen** ausgehen
- Belastungserleben der Lehrkräfte + Belastungsquellen**

*Frage: Sind die Belastungen durch das **eigene Handeln** beeinflussbar?*



Abbildung 2: Belastungsebenen im Lehrberuf. Quelle: Baum & Hillert (2014)


- Fokussierung auf die individuelle Ebene** angestrebt
 - diese ist am leichtesten **veränderbar** und eröffnet **Spielräume** für weitergehende Veränderungen
- **ABER: Trainingsmaßnahmen** zur Förderung der **individuellen Lehrer-gesundheit** (Verhaltensprävention) dürfen **nicht missverstanden** werden als „**Trostpflaster**“, **Fehlbelastungen** (Arbeitsbedingungen) legitimieren und stabilisieren.

- 2014 - **Süddeutsche Zeitung** „**Höllenjob Lehrer**“ (Scherf 2014)
- 2014 - **SPIEGEL Online** „**Pädagogen-Burnout: So entkommen Lehrer der Stressfalle**“ (Greiner 2014)




- Anlass war das Gutachten des „Aktionsrats Bildung“** „*Psychische Belastungen und Burnout beim Bildungspersonal*“ (Lenzen 2014)
 - Aber:** nur Zusammenstellung **älterer Daten** kaum **neue Überlegungen**
 - nur **klassische Empfehlungen** zur **Prävention** und zum **Gesundheitsmanagement** an Schulen
 - Empfehlungen: Kompetenzen von Lehrkräften** so zu fördern, dass sie **präventiv** der Entstehung von **Stress + Burnout entgegenwirken**
 - Dies könne durch eine **Förderung von Stressbewältigungsstrategien** und **Strategien der effektiven Klassenführung** erreicht werden





TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DRESDEN

Schulisches Gesundheitsmanagement (SGM)



Schulisches Gesundheitsmanagement (SGM)
<http://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/themen/thema-gesundheit/schulisches-gesundheitsmanagement/>

- ... ist definiert als **planvolle Organisation schulischer Strukturen, Prozesse und Maßnahmen**, die auf den **Erhalt und die Förderung der Gesundheit aller an Schule Beteiligten** zielt.
- Etablierung von **GM in der Schule** geht stets mit einer **Veränderung der Schulkultur** einher.
- **Prozess der Gesundheitsförderung** wird in der **Schule systematisch** entwickelt
 - alle an der Schule **Beteiligten** analysieren ihre **gesundheitliche Ausgangslage** und somit die **Notwendigkeiten eines SGM**
 - auf dieser Grundlage werden **Gesundheitsmaßnahmen** geplant, durchgeführt, reflektiert und auf ihren Erfolg hin bewertet
 - **Strategien zur Umsetzung des GM** in der Schule sollen vorbeugen + verbessern



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DRESDEN

Handlungsfelder des schulischen Gesundheitsmanagements



Schulisches Gesundheitsmanagement (SGM)

SGM - Ziel, Faktoren in den Bereichen Organisation, Arbeit + Kollegium zum Positiven zu verändern, die Einfluss auf die Gesundheit des Kollegiums nehmen

Basis - staatliche + berufsgenossenschaftliche Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften

- Arbeitsschutz (GF, Begehungen)
- Arbeitssicherheit (GF)
- Gesundheitsschutz (Vorsorge)
- Krisen- & Notfallmanagement
- Betriegl. Eingliederungsmanagement

Basis - freiwillige Maßnahmen zur Gesundheitsförderung - Verhaltens- und Verhältnisprävention

Gesundheitsförderung (Beispiele)

- Themen + Angebote zur Lehrergesundheit in der Aus- und Fortbildung
- Beratungs- und Unterstützungsangebote
- Personalmanagement
- Schulkultur, Führungsstil des SL

Die **Umsetzung des SGM** erfolgt in **jedem Bundesland** + in **jeder Schule** anders!
Es hängt stark vom **Schulleiter** ab!



- „Empfehlung zur Gesundheitsförderung und Prävention in der Schule“
(Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 15.11.2012)

■ Zentrale Aussagen:

Gesundheitsförderung und Prävention sind

- grundlegende **Aufgaben der Schule** (Gesundheitserziehung und -bildung)
- integraler **Bestandteil von Schulentwicklung** (gute gesunde Schule)
- **verhaltens-** und **verhältnisorientiert** und **partizipativ** angelegt

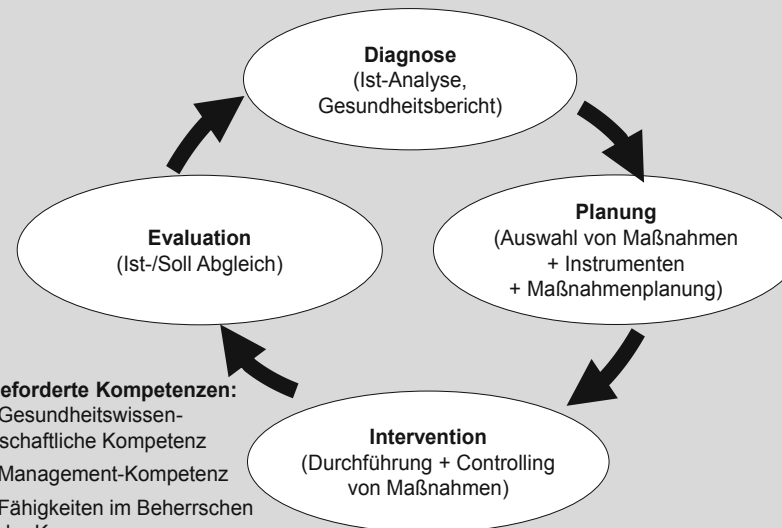
Aber niemand sagt, wie das konkret zu realisieren ist!

*„Die gute, gesunde Schule ist eine Schule, die sich ... den **Qualitätsdimensionen** der guten Schule verpflichtet hat und bei der **Verwirklichung** ihres ... **Erziehungs- und Bildungsauftrages** gezielt **Gesundheitsinterventionen** einsetzt.*

*Ziel ist die nachhaltig wirksame **Steigerung der Erziehungs- und Bildungsqualität der Schule.**“ (Paulus 2003)*

Gesunde Schule – was heißt das ? (mod. nach Brägger, Paulus, Posse 2005)

- vertrauensvolle und stabile soziale **Beziehungen** bzw. **Zusammenarbeit** mit Kollegen
- gegenseitige **Hilfe** und soziale **Unterstützung**
- gemeinsame, transparente **Überzeugungen**, Werte, Regeln und Ziele
- **Identifikation der Lehrkräfte** mit ihrer **Schule** und deren **Zielen**
- Schulleiter wird als **berechenbar**, **transparent** und **mitarbeiterorientiert** bzw. als **fair** und **fördernd** erlebt → es besteht ein Zusammenhang zwischen **erfolgreicher Schule** und einer **fähigen Schulleitung**



Zusammensetzung der Steuerungsgruppe



Aufbau eines SGM

Installierung einer
Steuerungsgruppe

Prinzip der Partizipation

alle Ressourcen und
unterschiedlichen
Perspektiven sollen
zur **Problemanalyse** und
Maßnahmenentwicklung
genutzt werden

Steuergruppe hat u.a. folgende Aufgaben:

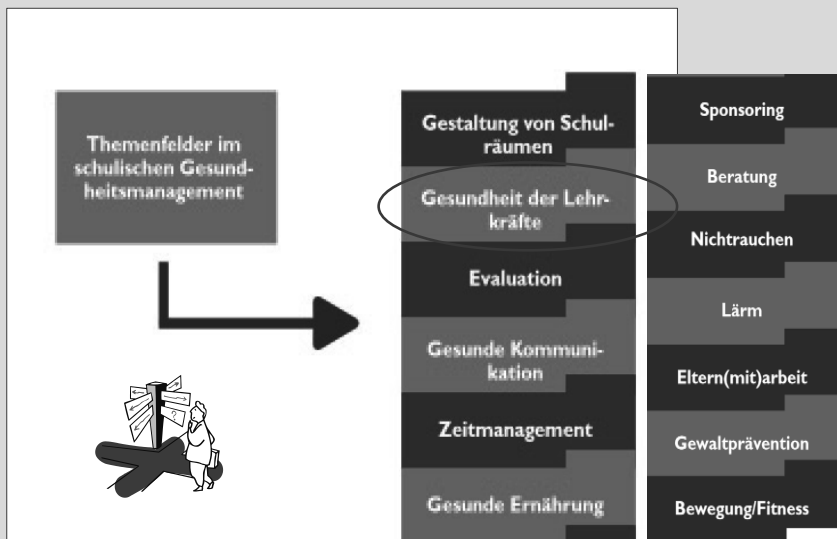
- **steuern der Aktivitäten des BGM** (planen, durchführen, kontrollieren und verbessern)
- **informiert alle Beteiligten**, vom Hausmeister bis zum SL, über das BGM
- **schaftt Möglichkeiten für Führungskräfte und Mitarbeiter**, sich an den Maßnahmen **zu beteiligen** (z.B. an Befragungen, Workshops, Gesundheitszirkeln)
- **kümmert sich um die Vernetzung mit Sozialpartnern und „Unterstützern“** (z.B. ASA, BEM, Personalentwicklung, Organisationsentwicklung, Beschaffung, etc.)



Punktuell kann das Steuergruppe von einem **externen Berater**, der **Unfallkasse des Bundes** oder einer **Krankenkasse** unterstützt werden.

Ziele des SGM sind u.a.

- Erhöhung der **Motivation** und **Zufriedenheit**
- Verbesserung des **Schulklimas**
- Stärkung **persönlicher Ressourcen**
(soziale + fachliche Kompetenz, psychische Ausgeglichenheit, Umgang mit Stress etc.)
- Förderung der **Leistungsfähigkeit** und **Leistungsbereitschaft**,
- Verbesserung des **Gesundheitsverhaltens**
- Verringerung **gesundheitlicher Belastungen**
- Vermeidung von **Unfällen** und **chronischen Erkrankungen**
- Rückgang des **Krankenstandes** bzw. Reduzierung von **Fehlzeiten**
- **Imagegewinn** der Schule



Schulleiter ...

- ... können eine **zentrale Ressource** oder eine **gravierende Gefahr** für die **Gesundheit der Lehrkräfte** einer Schule sein
- ... sind die **Führungskräfte** im „Unternehmen“ **Schule** und **Schulen entwickeln sich** allgemein **nicht gegen** die **Sichtweisen** und **Plausibilitäten** ihrer **Führungskräfte**

Ohne ein **aktives Engagement der Schulleitung** in **mehr Gesundheit** wird sich die **Gesundheit an den Schulen** nicht verbessern.



- ... haben eine **zentrale Bedeutung** für die **Gesundheit in einer Schule**, insbes. aber für die **Gesundheit der Lehrkräfte**, die **lange Zeit unterschätzt** und **vernachlässigt** wurde.



"Präventionskultur muss gelebt werden, von
außen vorgegeben funktioniert das nicht.,,
Das gilt auch Schulen!

Christoph Preuße,
Präsident der Fachvereinigung Arbeitssicherheit (FASI)

**Was kann das Gymnasium von der Organisation
eines Industriebetriebs lernen?**

Ein Gespräch mit dem Rektor U. Güth und dem Manager J. Sandbrink

5. 2. 2015 DIE ZEIT Nr. 4/2015, 22.01 2015: Interview: Jan Guldner

- **ZEIT: Schulleiter übernehmen mehr und mehr Verantwortung.** Sie entscheiden über **Budget, Personal** und auch über die **Vermarktung** der Schule.

*Wie viel **Manager** steckt in Ihnen?*

Wo haben Sie das Managen gelernt?



- **SL: Jedenfalls nicht im Studium.** Als **Schulleiter** genießt man auch sonst **keine besondere Ausbildung** in **Personalführung** oder anderen **Verwaltungsdisziplinen**.

Ich habe mir all das im Beruf selbst beigebracht!

Information und Beratung

Leiterin der Geschäftsstelle:
Dr. Uta Walter
Tel.: 0521 108-4302
Fax: 0521 108-2088
E-Mail: uta.walter@uni-bielefeld.de

Wissenschaftliche Leitung:
Prof. (em.) Dr. Bernhard Badura
Tel.: 0521 108-4263
E-Mail: bernhard.badura@uni-bielefeld.de

Prof. Dr. Andreas Blume
Tel.: 0521 9712-09
E-Mail: andreas.blume@iust.de

Postanschrift:
Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung
an der Universität Bielefeld e.V. (ZWW)
„Betriebliches Gesundheitsmanagement“
a. Hd. Dr. Uta Walter
Postfach 100 131
D-33501 Bielefeld

Internet:
www.bgm-bielefeld.de



**Weiterbildung
Betriebliches Gesundheits-
management**

Unsere berufsbegleitenden Weiterbildungsangebote an der Universität Bielefeld zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) sind innovativ und praxisnah.

Sie befähigen Führungskräfte und Experten, ein BGM in Unternehmen, öffentlichen Verwaltungen und Dienstleistungsorganisationen systematisch aufzubauen und nachhaltig weiter zu entwickeln.

Zielgruppen:

- Führungskräfte
- Fachexperten (z. B. aus dem Personal- und Organisationsmanagement)
- Betriebs- und Personalräte
- Betriebsärzte und Arbeitsmediziner
- Betriebliche Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Leitende Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- Überbetriebliche Experten und Multiplikatoren

Wählen Sie aus unseren Angeboten ganz nach Ihrem Bedarf ein berufsbegleitendes Studium oder ein kompaktes, themenspezifisches Praxisseminar!

**Weiterbildende
Studienangebote**

- **Weiterbildendes Studium**
Betriebliches Gesundheitsmanagement
Dauer: 12 Monate
Abschluss: Universitätsdiploma
„Betriebliche/r Gesundheitsmanager/in“

- **Weiterbildender Masterstudiengang**
Werkzeuge Health Management
Dauer: 24 Monate
Abschluss: „Master of Arts“ (M.A.)

- **Frei wählbare Module***
Folgende drei Module können einzeln oder in Kombination gewählt werden:
• Wissenschaftliche Grundlagen des BGM
• Managementkompetenzen im BGM
• Controlling im BGM
Dauer: ca. 3 Monate je Modul

*Die Module sind anrechenbar auf das weiterbildende Studium bzw. auf den weiterbildenden Masterstudiengang.

**Themenspezifische
Praxisseminare**

- **Betriebliches Gesundheitsmanagement:**
Grundlagen und Umsetzung im Unternehmen
Dauer: 5 Tage

- **Qualitätsstandards und Kennzahlen**
im Betrieblichen Gesundheitsmanagement
Dauer: 2 Tage

- **Führungskultur und Gesundheit**
Dauer: 1,5 Tage

- **Moderationskompetenz**
für Betriebliche Gesundheitsmanager/-innen
Dauer: 2 Tage

- **Betriebliches Eingliederungsmanagement**
Dauer: 1 Tag

- **Gesundheitscoaching:**
Achtsamer Umgang mit sich selbst und anderen
Dauer: 2 Tage



Möglichkeiten zur Förderung beruflicher Weiterbildung beantwortet wir Ihnen gerne persönlich:
Julia Pöngel
Tel.: 0521 108-4579
E-Mail: bgm@uni-bielefeld.de

Alle weiteren Infos finden Sie im Internet unter:
www.bgm-bielefeld.de

- Einflussnahme auf die **Gesundheit der Lehrkräfte** ist eine **interdisziplinäre Aufgabe**, fordert die Organisation *Schule* und die *einzelne Lehrkraft* sowie auch ein kompetentes *außerschulisches Netzwerk*.
- Förderung der Schulgesundheit** ist aus Gründen der **Fürsorge für die Lehrkräfte** erforderlich.

↓

 → **ABER: Es gibt keine Patentrezepte, vielmehr müssen Lösungsansätze erarbeitet und schulspezifisch angepasst werden.**
- Einzelmaßnahmen** des AGS bzw. SGM sind **nicht ausreichend**, um die **Gesundheit** der Beschäftigten langfristig **zu erhalten** oder zu verbessern.
- SGM** muss die **Besonderheiten einer Schule** berücksichtigen und ist nur gut zu entwickeln, wenn die **Qualität der Führung** und der **sozialen Beziehungen mit gestaltet** werden.

**Gesundheit ist eine Pflichtaufgabe
für Lehrkräfte und Schulleitung (Arbeitgeber)**

Gesundheit + Leistungsfähigkeit sind wie ein Giro-Konto!

Krankheit
= Kostenfaktor!



Gesundheit
= Investition

Selbstsicherung geht vor Fremdhilfe!

Verhaltensänderungen sind unabdingbar, um Erkrankungen zu verhindern bzw. zu behandeln
→ aus **Gewohnheiten** auszusteigen *tut weh!*

Lehrertätigkeit nicht nur als Risikoberuf aufzufassen!
Risikobezogenes Herangehen ist durch **Ressourcenorientierung** zu ergänzen

Humankriterien zur Gestaltung von Arbeitsaufgaben:

(nach DIN EN ISO 9241-2 - Anforderungen
an Arbeitsaufgaben - Leitsätze)

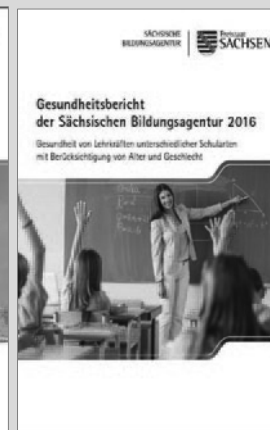
- Ganzheitlichkeit (Vollständigkeit)
- Anforderungsvielfalt
- Autonomie/Handlungsspielraum (Entscheidungsbefugnisse)?**
- Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten
- Möglichkeiten zur sozialen Interaktion, Unterstützung
- Rückmeldungen ?**
- Durchschaubarkeit / Sinnhaftigkeit

Die **Hälfte** unseres Gehaltes ist
Schmerzensgeld.
Die andere **Hälfte** ist **Leistungs-
oder Mutzulage.**
(Quelle: Sieland, Lehrertag 2007 Leipzig)

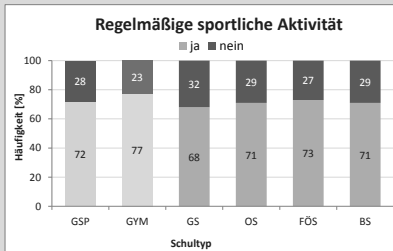
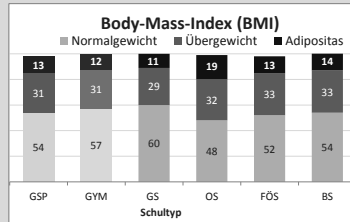
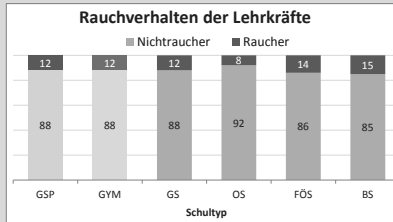


Vergnügungssteuer zahlen
wir nicht, obwohl es auch
viele Freuden gibt!

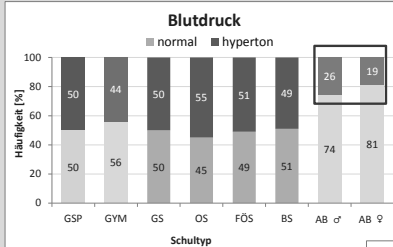
➤ **Betriebsärztliche Betreuung:** Gesundheitsberichte im Auftrag der
Sächsischen Bildungsagentur



➤ Ausgewählte Ergebnisse:

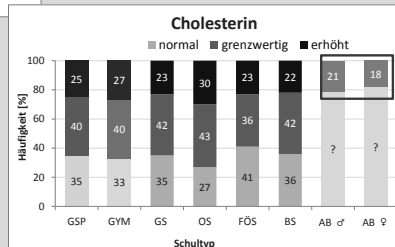


➤ Ausgewählte Ergebnisse: Blutdruck & Cholesterin - 2 Risikofaktoren!



= Druck des Blutes in den Gefäßen

- SBD = erster Wert = Anspannungsphase
- DBD = zweiter Wert = Entspannungsphase
- Hypertonie = dauerhafter Bluthochdruck $\geq 140/90$ mmHg

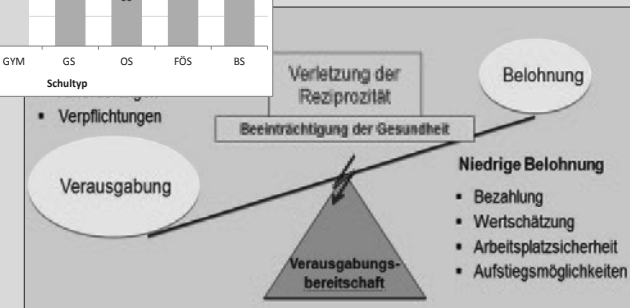
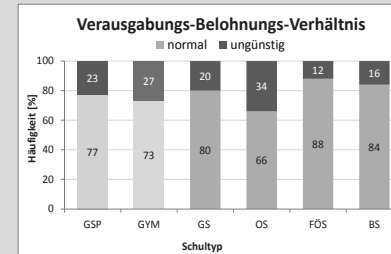


CHOL = lebenswichtiges Blutfett

- normal < 5,2 mmol/l
- grenzwertig 5,2 – 6,2 mmol/l
- erhöht > 6,2 mmol/l

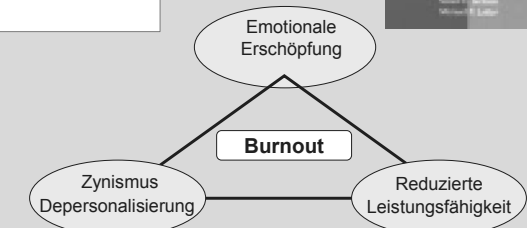
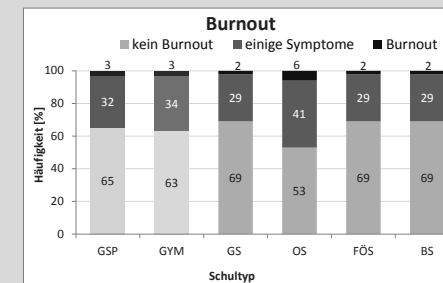
➤ Ausgewählte Ergebnisse: Verausgabungs-Belohnungs-Verhältnis

(Siegrist 1996, Rödel et al. 2004)



➤ Ausgewählte Ergebnisse: Burnout-Risiko

(Maslach & Jackson, 1986; Schaufeli et al. (1996)



- **Lehrkräfte** weisen gegenüber der **Allgemeinbevölkerung** im Durchschnitt ein **gesundheitsförderlicheres Verhalten** (Sport, Nichtraucher, BMI) auf.
- **Auffällige gesundheitliche Risikofaktoren** sind **Hypertonie** und **Cholesterin** sowie weitere **Zivilisationskrankheiten** (v.a. Muskel-Skelett-Erkrankungen) und die relativ häufig angegebenen **Burnout-Symptome**.
- das **bewusste Gesundheitsverhalten** ist eine **wichtige Ressource** zur Erhaltung der Gesundheit
- **Früherkennung** und **Verhütung von Krankheiten** als auch der Erhalt von Arbeitsfähigkeit und Gesundheit müssen frühzeitig – mit dem Einstieg in das Berufsleben beginnen.
 - die im Rahmen der **betriebsärztlichen Betreuung** angebotene **arbeitsmedizinische Vorsorge** kann dazu beitragen
 - ermöglicht **individuelle Risikoanalysen** → individuelle Beratung

Beispiel einer Länderabfrage im Vorfeld der Tagung

Rheinland-Pfalz

Länderabfrage zum Länderforum Gesunder Arbeitsplatz Schule 2016

Bundesland: Rheinland-Pfalz
Institution: Institut für Lehrer*innen-Gesundheit
Ansprechpartner, Institut für Lehrer*innen-Gesundheit, Kupferbergterrasse 17–19,
 inkl. Kontaktdaten: 55116 Mainz. Tel: 06131-88448-50.

	Ist-Stand der Handlungsfelder/ Aktivitäten/Projekte	Weitere/geplante Aktivitäten/Projekte
Arbeitsschutz	<ul style="list-style-type: none"> • Gefährdungsbeurteilung: Selbst-Check Teil 1: Arbeitssituation und Gesundheitsempfinden Selbst-Check Teil 2: Organisation Gesundheits- und Arbeitsschutz Selbst-Check Teil 3: Tätigkeiten und Einrichtungen • Schulbegehung • Beratungen bei Schulneubauten • „Lärm und Halligkeit“ 	<p>Projekt: Kreative Schulraumakustik</p> <p>Schulleiterfortbildungen und Unterweisungen zu sicherheitsrelevanten Themen</p>

	Ist-Stand der Handlungsfelder/ Aktivitäten/Projekte	Weitere/geplante Aktivitäten/Projekte
Gesundheits- schutz	<p><i>Mutterschutz:</i> Standardisierter Prozessablauf mit Gefährdungsbeurteilung via Fragebogen, Aufforderung zur Angabe der Immunität (Titer oder Impfbuch), Beurteilung, Abschließende arbeitsmedizinische Beurteilung mit Nachricht an ADD und Schulleitung</p> <p><i>Gesundheits-Check Up für Lehrkräfte:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Anamnese • Körperliche Untersuchung • Apparative Untersuchung • Labor <p><i>Infektionsschutz:</i> Je nach Gefährdungsbeurteilung (v.a. Förderschulen) Hepatitis A und B Impfung, Impfberatung, Infektionsschutzberatung, Musterhygieneplan</p> <p><i>Sprechstunden:</i> Individuelle Sprechstunden im IfL, auf Wunsch auch an der Schule, regional oder telefonisch Angebot einer telemedizinischen Sprechstunde</p> <p>BEM Betriebliches Eingliederungs-Management (mit Dienstvereinbarung)</p>	<p><i>Mutterschutz:</i> Durchführung online</p> <p><i>Infektionsschutz:</i> Pflichtvorsorge gemäß Arbmed-VV nach GefBeurt geplant Ggf. Ausweitung des Impfangebots (noch unklar)</p> <p><i>Sprechstunden:</i> Evaluation der telemedizinischen Sprechstunde Dienstvereinbarung „Sucht“</p>
Krisen- und Not- fallmanagement	Intern abgestimmter Prozessablauf bei akuter Suizidgefahr Kooperation mit anderen universitären Kliniken	

	Ist-Stand der Handlungsfelder/ Aktivitäten/Projekte	Weitere/geplante Aktivitäten/Projekte
Gesundheits- förderung	<p>Studientage zur Lehrergesundheit</p> <p>Fortbildungen mit verhaltens- und verhältnispräventiven Angeboten</p> <p>Schulleiterfortbildung zur Lehrergesundheit</p> <p>Beratung im Rahmen der Sprechstunden zu Therapieoptionen, Therapieplätzen etc.</p>	

